



Ce document a été mis en ligne par l'organisme [FormaV®](#)

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :

www.formav.co/explorer

RÉFÉRENTIEL DU BP RESPONSABLE D'ENTREPRISE AGRICOLE

Brevet Professionnel REA (Responsable d'Entreprise Agricole)

Sources

- Page référentiel

Référentiel

Référentiel rédigé et consolidé à partir des sources officielles et des documents PDF liés ci-dessous. Le contenu intègre une mise en forme éditoriale pour faciliter la lecture.

Source(s) web consultée(s) :

- Page référentiel

Document 1 : Référentiel du BP "Responsable d'entreprise agricole" - Avril 2017 (PDF, 246 Ko)

Source PDF : https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/bp/rea/bp-rea-refAvril-2017.pdf

Extraction texte intégrale : 25 page(s).

Page 1

Référentiel de diplôme

Brevet
professionnel

option "Responsable
d'entreprise agricole"

Page 2

Photos - Source : AgroSup Dijon - Eduter

Page 3

Référentiel de diplôme
Brevet professionnel
option "Responsable d'entreprise
agricole"

Sommaire

Référentiel professionnel.....	1
Contexte de l'emploi visé.....	3
Fiche descriptive d'activités	11
Situations professionnelles significatives	15
Référentiel de certification	17
Liste des capacités attestées par le diplôme.....	19
Modalités d'évaluation	20
Siglier.....	21

Référentiel de diplôme créé par arrêté du 9 mars 2017

Page 5

Référentiel de diplôme
Brevet professionnel
option "Responsable d'entreprise
agricole"

Référentiel
professionnel

Le référentiel professionnel commun au baccalauréat professionnel agricole "Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole" (CGEA) et au Brevet Professionnel "Responsable d'Entreprise Agricole" (BPREA) décrit les emplois de niveau IV exercés par les personnes ayant la responsabilité d'une entreprise agricole, ou salarié-es hautement qualifié-es.

Le référentiel professionnel est composé de trois parties : la première fournit les informations relatives au contexte de l'emploi visé. La deuxième partie est constituée de la fiche descriptive et prospective d'activités (FDA). La troisième partie présente les situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences.

Page 6

1- Le contexte

du secteur professionnel

La diversité des agricultures est un atout pour poursuivre le développement d'une agriculture durable et compétitive et ainsi répondre aux attentes d'une majorité d'agriculteur-ices et de citoyen-nés.

Depuis le début des années 80, cette diversité des exploitations, des modèles et des pratiques agricoles s'exprime en termes de stratégies et de trajectoires possibles, de diversité des modèles économiques, des parcours professionnels vers et depuis l'agriculture, des profils sociologiques des agriculteur-ices, des modes de vie, des collectifs de travail et des partenaires, des horizons spatiaux et temporels dans lesquels s'inscrivent les activités agricoles, des modes d'organisation entre les acteurs au sein des filières, des attitudes face au changement. Cette diversité s'accompagne également d'opportunités nouvelles pour réactualiser le contrat social entre les agriculteur-ices et la société en matière d'alimentation et de santé publique, de bien-être animal et de respect de l'environnement, d'emploi et de compétitivité, de ruralité et de relations ville-campagne, d'atténuation et d'adaptation au changement climatique. De l'agroécosystème au système alimentaire mondial, la "triple performance" économique, sociale et environnementale et la transition agro-écologique constituent le nouveau modus operandi de la conduite et de l'accompagnement du changement dans les exploitations agricoles. Anticiper et s'adapter à un contexte en rapide évolution pour produire, transformer, commercialiser, contractualiser, se diversifier et innover, les exploitations agricoles sont devenues de véritables entreprises agricoles et rurales. Dans ce nouveau rapport au métier et au vivant, au territoire et à la société, les agriculteur-ices d'aujourd'hui sont de plus en plus polyvalentes et multicompétentes.

Fer de lance de l'agriculture européenne et du commerce extérieur français, l'agriculture, la sylviculture et la pêche représentent 1,6% du PIB national (2010). L'agriculture est un secteur économique moderne produisant des biens et des services très diversifiés dont l'essor a reposé sur l'augmentation de la productivité et sur une double spécialisation : celle des systèmes de production et des régions agricoles. Sur la base du recensement agricole (RGA) de 2010, la typologie des systèmes d'exploitation agricole

INOSYS1 a mis en évidence une spécialisation marquée des systèmes agricoles, "dès lors que 63% des entreprises sont spécialisées dans un type de production" auxquels s'ajoutent 23% de cultivateurs-éleveurs, 11% de polyéleveurs et 3% de polyculteurs.

On dénombre actuellement 490 000 exploitations agricoles (2010) en France métropolitaine dont 347 000 exploitations professionnelles². Les surfaces consacrées à l'agriculture représentent plus de 51% du territoire. Ces surfaces ne cessent de décroître depuis 1950, et cela se traduit par une nette diminution du nombre des petites exploitations familiales au profit d'entreprises moyennes et grandes, majoritairement gérées sous forme sociétaire (GAEC, EARL, SARL ...).

La taille moyenne des entreprises est passée de 42 hectares en 2000 à 55 hectares en 2010. Plus de la moitié de la surface agricole française est exploitée par le quart des exploitants. En 2010, plus de 75% des exploitations agricoles sont situées en zone urbaine et périurbaine contre 44% en 2000 (INSEE, Agreste, 2010).

L'agriculture, la sylviculture, la pêche et les IAA emploient 1,43 million d'ETP, soit 5,6 % de l'emploi total national, contre 11,9% en 1980. Cette forte baisse est surtout due à l'agriculture dont la part dans l'emploi total est passée de 9,3% à 3,3% en trente ans. Sur le plan démographique, l'âge moyen de la population active agricole française augmente et la question du renouvellement des générations devient préoccupante. Sur le plan social, la profession s'est féminisée et le niveau de formation initiale s'est élevé. La part de la main-d'œuvre familiale se réduit au profit d'un recours croissant à des emplois salariés notamment au travers de structures de type groupement d'employeurs, et de délégation de travaux ou de services à un prestataire (ETA, CUMA, centre de gestion ...) dont l'importance varie suivant les productions. Ainsi, la part des entreprises ayant recours à une main-d'œuvre permanente non familiale a doublé en vingt ans. Les entreprises agricoles sont de plus en plus confrontées à la volatilité des prix du fait de la réduction progressive des aides à la production et de la mondialisation des échanges. La baisse des marges brutes fait de la diversification et de l'organisation économique des producteurs une alternative à la spécialisation. En contrepoint du modèle de standardisation, le développement d'activités "innovantes" liées à la transformation, à la commercialisation et à la prestation de services permet de mieux répartir les risques financiers et de satisfaire les nouvelles demandes sociétales.

Page 8

Le contexte de l'emploi visé

1.1- Contexte des filières

de productions végétales

Dans le secteur de l'agriculture, la réorganisation des filières a conduit à une certaine concentration des acteurs et la progression des entreprises spécialisées en productions végétales est très nette, à l'exception des légumes⁴. La surface moyenne des entreprises a progressé et les céréales y représentent les surfaces les plus importantes. On observe une diminution du nombre des entreprises et une augmentation de la superficie moyenne cultivée.

La France est le premier pays producteur de céréales de l'Union Européenne

Avec une production de 68 millions de tonnes pour 15,4 milliards d'euros en 2012, la France est le 1er pays producteur de céréales de l'Union Européenne. 9,4 millions d'hectares de céréales sont cultivés en France, soit 15% du territoire métropolitain. Si une dizaine d'espèces de céréales est cultivée en France, la majeure partie de la production se concentre sur 4 espèces : le blé tendre, le maïs grain, l'orge et le blé dur. Depuis quelques années, la concurrence s'est fortement accrue entre pays européens, notamment avec l'Allemagne. On observe également une forte corrélation entre le prix des céréales et celui du pétrole en raison du développement de leur usage énergétique pour compenser la baisse de la disponibilité des énergies fossiles.

On note une stabilité du nombre de chef-fes d'exploitation (dont 42% ont moins de 50 ans) et co-exploitant-es, une diminution des actifs familiaux et des salariés permanents hors cadre familial, avec une demande plus conséquente auprès des

La part importante des productions sous cahiers des charges (signes officiels de qualité et chartes privées), le développement des circuits de commercialisation de proximité et de l'agriculture biologique, et les innovations techniques organisationnelles disponibles, et pour certaines déjà mises en œuvre, sont autant de facteurs encourageants⁶.

1.2- Contexte des filières

de productions animales

Le secteur des productions animales se caractérise par une diminution du nombre d'entreprises et une augmentation de la taille des élevages. Une des conséquences est le recours à la main-d'œuvre salariée qualifiée. Tous secteurs d'élevage confondus, le nombre total de salarié-es a peu évolué durant la dernière décennie. En effet, l'augmentation du nombre de salarié-es dans les élevages bovin, ovin, caprin et porcin a compensé les diminutions observées dans les secteurs de l'aviculture et de la polyculture-élevage. La spécialisation des élevages va de pair avec une augmentation de la productivité de la technicité et de la prise en compte des politiques publiques en matière de santé et de bien-être animal⁷. La typologie des systèmes d'exploitation agricole (INOSYS) a permis de montrer que 58% des entreprises pratiquent au moins un élevage.

Les systèmes allaitants (bovins ou ovins) et laitiers spécialisés regroupent respectivement 60 000 et 22 600 entreprises. Le troupeau bovin laitier français a enregistré au cours de la dernière décennie une diminution du nombre de ses

entreprises de prestations de service. Le nombre de salariés permanents hors famille est resté stable dans les entreprises spécialisées en grandes cultures, alors qu'il a progressé dans l'ensemble des entreprises (maraîchage et arboriculture notamment). Compte tenu de l'augmentation de la SAU moyenne de ces entreprises, la productivité du travail a fortement augmenté. Comme dans l'ensemble de l'agriculture, la filière se féminise et 27% des chef-fes d'entreprises sont des femmes.

Le principal défi à relever en grandes cultures annuelles est d'ordre environnemental

Guyomard et al. et les groupes filières de l'INRA (2013) indiquent que "Dans un contexte économique favorable de prix élevés des produits, le principal défi à relever en grandes cultures annuelles est d'ordre environnemental, au double titre de la réduction des utilisations de ressources fossiles (énergie, eau et phosphore) et de l'amélioration de l'état de l'environnement dans les quatre dimensions (sol, eau, air et biodiversité), tout en maintenant la compétitivité des entreprises. Il s'agit en particulier de réduire les utilisations d'engrais minéraux de synthèse et de produits phytosanitaires, en maintenant la qualité sanitaire des productions, et de diminuer les consommations d'eau d'irrigation là où les entreprises y ont recours."⁵ La France est également un acteur majeur du secteur des fruits, légumes et pommes de terre

Dans un contexte de grande diversité des espèces cultivées et des conditions de production, à quelques exceptions notables, les volumes de production sont orientés à la baisse depuis plusieurs années. Cette baisse liée à la perte de compétitivité, à la stagnation de la consommation domestique et à la désaisonnalité de la consommation à l'origine d'importations croissantes. Ce secteur est un utilisateur important de produits phytosanitaires et de produits plastiques (dont une partie seulement est recyclée).

4

Page 9

La production de volailles de chair a retrouvé un niveau de production proche de celui du début des années 90. Ceci s'explique par une progression de la consommation intérieure et une forte demande dans les pays tiers. Celle de la production de dindes et d'œufs a diminué, de même que les productions labellisées. Seuls les produits avicoles issus de l'agriculture biologique se maintiennent. Sur le plan économique et environnemental, le rapport sur l'agriculture doublement performante et sa déclinaison pour quelques orientations productives (Ibid) indique que "Les productions animales françaises doivent s'adapter aux prix élevés de l'aliment du bétail, à une forte volatilité des prix de leurs produits et des coûts, et à une concurrence internationale accrue. La charge de travail est élevée et les éleveurs vivent de plus en plus mal le fossé qui se creuse entre leurs revenus et ceux des producteurs de grandes cultures. Les productions animales françaises ont pourtant des atouts à faire valoir. Elles constituent une source significative d'emplois et elles valorisent une part très importante du territoire, notamment l'élevage de ruminants présent dans plus d'une exploitation sur deux et dans 95% des cantons de l'hexagone. A l'échelle des élevages, les principaux défis concernent la réduction des émissions vers l'atmosphère (gaz à effet de serre et ammoniac), les aquifères (nitrate) et les sols (cuivre et zinc), la maîtrise des consommations de ressources non renouvelables (énergie fossile et phosphore), la maîtrise de la qualité sanitaire des viandes (résidus d'antibiotiques), et une meilleure valorisation des atouts des élevages gestionnaires de surfaces et d'infrastructures agro-écologiques favorables à la biodiversité. Développer des élevages doublement performants, sur les plans économique et environnemental, suppose d'agir sur deux leviers, à savoir le bien-être animal et les conditions de travail. La grande diversité des territoires et des contextes socio-économiques fait que les systèmes d'élevage, les filières et les territoires ne sont pas tous concernés au même titre par ces différents défis. Cette grande diversité fait aussi apparaître qu'il n'y a pas une solution unique et universelle à proposer et promouvoir : chacun doit construire son "modèle" sur la base d'une approche globale de l'exploitation, en tenant compte de ses spécificités et en raisonnant la performance économique de façon pluriannuelle".

1.3- Facteurs d'évolution et

de variabilité en cours

Les facteurs d'évolution présentés ci-dessous ne sont pas exhaustifs, mais sont suffisamment prospectifs et significatifs pour rendre compte de la dynamique et des impacts des

entreprises. Cela a pour conséquence une augmentation de la taille des élevages et une élévation de la production moyenne des troupeaux. On note par ailleurs une croissance importante de la production de lait issue de l'agriculture biologique. La production de lait de chèvre et de brebis est essentiellement transformée en fromage et pour ces deux secteurs, le nombre d'élevages a diminué alors que le nombre total de têtes ainsi que la production ont augmenté.

Concernant l'élevage de bovins de races à viande, les effectifs et les niveaux de production ont diminué tandis que la taille

moyenne des troupeaux a augmenté. La consommation de viande bovine s'est réduite en France et cette évolution des habitudes alimentaires est parallèle à la baisse de la production dans les élevages. Il faut enfin noter que la commercialisation de viande bovine est constituée pour plus d'un tiers par des animaux issus du troupeau laitier.

L'élevage d'ovins de races à viande a perdu la moitié de ses brebis allaitantes, depuis les années 80, victime d'un contexte défavorable (augmentation de l'âge des éleveurs, prix faible consommation en repli). On observe une augmentation de la taille des troupeaux, ainsi qu'une forte mobilisation de la main d'œuvre pour améliorer la qualité des produits. Le nombre d'élevages porcins ne cesse de diminuer corrélativement à l'augmentation de la taille moyenne des troupeaux. La consommation de viande porcine est en repli,

mais représente tout de même plus du tiers de la consommation nationale de viande. La production porcine se concentre dans le grand Ouest de la France avec 75% de la production nationale. La région Bretagne représente à elle seule 58 % de la production nationale et une grande part de l'emploi salarié. Après avoir subi un déclin important sur la dernière décennie, la filière avicole est quant à elle bien représentée en France.

Le contexte de l'emploi visé

Pour la plupart des familles de systèmes, l'enjeu de la transmission des entreprises se pose pour les agriculteurs nés avant 1960. Près de la moitié d'entre eux n'ont pas de successeur connu, notamment les producteurs spécialisés de volaille et les maraîchers (plein champ ou serres) pour lesquels ce taux atteint 75%. En revanche, certains secteurs bénéficient d'installation plus nombreuses depuis 2000 : les systèmes bovins viande naisseurs, les polyéleveurs laitiers, les systèmes spécialisés en céréales, oléagineux protéagineux non irrigués, les cultivateurs éleveurs allaitants¹⁰. Dans un contexte économique et social de plus en plus contrasté et souvent difficile où la possibilité de vivre de ses propres revenus agricoles s'amenuise, c'est la question de l'attractivité du métier qui est posée. De plus en plus et de mieux en mieux formés, les jeunes générations d'agriculteurs ont des projets de vie différents de ceux de leurs aînés, en termes d'amélioration de leurs conditions de travail et de qualité de vie. Si paradoxalement "les agriculteurs n'ont jamais été aussi peu nombreux, ils n'ont jamais été autant diversifiés entre eux par les activités qu'ils conduisent et leur origine sociale ne cesse de se renouveler"¹¹. Cette diversité d'agriculteurs-ices et de projets professionnels participe elle aussi à l'évolution de la démographie agricole. Le secteur de l'agriculture est désormais marqué par la fluidité des parcours professionnels vers et depuis l'agriculture, avec des installations ou des reconversions professionnelles tardives ou précoces, avant ou après avoir exercé le métier d'agriculteur. Aujourd'hui, être agriculteur devient une activité parmi d'autres que choisissent de plus en plus de personnes non issues du milieu agricole. D'une part, la nouvelle dynamique liée aux transmissions et installations hors cadre familial contribue activement à ce renouvellement. En 2012, 30% des installations aidées correspondent à des installations hors cadre familial dont les deux tiers sous forme sociétaire¹². Elles bénéficient à certains secteurs plus qu'à d'autres, comme les maraîchers de légumes de plein champ, les éleveurs porcins engraisseurs, les éleveurs caprins lait et les éleveurs de volailles de chair. D'autre part, avec un quart des exploitations françaises dirigées par des femmes en 2010 et une part significative des installations des moins de 40 ans, la "féminisation" de la profession agricole a un impact significatif sur la démographie agricole autant que sur les représentations du métier¹³. Pour accompagner ces évolutions, les nouvelles générations sont également mieux accompagnées. La nouvelle politique de l'installation en agriculture ouvre le Plan de Professionnalisation Personnalisée (PPP) et la professionnalisation à tous les porteurs de projet, qu'ils soient ou non demandeurs des aides des pouvoirs publics dans la

évolutions en cours sur les activités et les pratiques agricoles. Ces facteurs auront incontestablement des effets directs ou indirects sur les emplois des salarié·es de l'agriculture.

1 L'évolution de la démographie agricole

L'évolution de la démographie agricole aura des conséquences sur l'organisation, le fonctionnement et la transmission des entreprises agricoles⁸. On observe un net vieillissement des chef-fes d'exploitation. Le pourcentage de chef-fes d'exploitation de plus de 50 ans a fait un bond de 32 à 38% entre 2000 et 2010. Le secteur laitier et la plupart des systèmes spécialisés sont particulièrement touchés. D'autre part, les enfants d'agriculteur·ices ne représentent plus un vivier suffisant pour le renouvellement des générations, ceci à l'horizon d'une vingtaine d'années⁹. Cette évolution est d'autant plus préoccupante que la part des moins de 40 ans recule sensiblement, passant de 34% en 2000 à seulement 23% en 2010.

Page 10

Le contexte de l'emploi visé

Les droits au paiement unique (DPU) qui existaient en 2014, sont remplacés par une aide en trois parties : le droit au paiement de base (DPB), le paiement vert et le paiement redistributif. La valeur moyenne France entière sera de 243€/ha sur les 52 premiers hectares de l'exploitation. Le paiement "de base" est versé en fonction des surfaces détenues par les agriculteur·ices. Sa valeur est liée aux paiements historiquement reçus en 2014 et va progressivement "converger" pour que l'aide par hectare apportée à chaque agriculteur se rapproche de la valeur moyenne nationale, réduisant ainsi les disparités entre agriculteur·ices. En 2015, la valeur moyenne des DPB France entière (indicative) sera de 132€/ha.

Le paiement "vert" est un paiement découplé, payé en complément des DPB. Le montant moyen du paiement vert au niveau national sera de 86€/ha. Il est accordé à tout exploitant qui respecte (sauf cas dérogatoires) un ensemble de trois critères bénéfiques pour l'environnement :

- contribuer au maintien au niveau régional, d'un ratio de prairies permanentes par rapport à la surface agricole utile de la région, et ne pas retourner certaines prairies permanentes, dites "sensibles" ;
- avoir une diversité des assolements, c'est-à-dire avoir sur ses terres arables, au moins trois cultures dans le cas général ;
- disposer de surfaces d'intérêt écologique (SIE) sur son exploitation, c'est-à-dire avoir des éléments (arbres, haies, bandes tampon, certains types de culture...) correspondant à au moins 5 % de la surface en terres arables et SIE.

Le paiement redistributif est un paiement découplé, d'un montant fixe au niveau national, payé en complément des DPB de l'exploitation, dans la limite de 52 hectares par exploitation. Il permet de valoriser les productions à forte valeur ajoutée ou génératrices d'emploi, qui se font sur des entreprises de taille inférieure à la moyenne. C'est une aide indirecte à l'emploi. Le montant du paiement redistributif sera de 26€/ha en 2015 et augmentera progressivement pour atteindre 100€/ha en 2018.

Très majoritairement dédiées à l'élevage, des aides couplées¹⁶ pourront être accordées à tout secteur "en difficulté économique", à condition d'être dans la liste prévue par le texte communautaire.

Enfin, les mesures agro-environnementales et climatiques¹⁷ (MAEC) et les aides pour l'agriculture biologique sont des mesures permettant d'accompagner les entreprises agricoles qui s'engagent à maintenir ou à développer la "triple performance". C'est un outil clé pour la mise en œuvre du projet agro-écologique pour la France.

1 "Agricultures : produisons autrement" : une

démarche systémique, prospective et collective

Les grands cycles biogéochimiques du carbone, de l'azote et du phosphore ont été profondément modifiés ces dernières décennies par l'intensification, la spécialisation et la concentration géographique des activités agricoles dont la durabilité pose aujourd'hui question¹⁸. Cette mutation a été marquée par un recul du "raisonnement agronomique" et une perte d'autonomie des entreprises synonyme d'une dépendance accrue vis-à-vis des énergies et des intrants conventionnels.

La loi n°2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt porte une nouvelle ambition pour l'agriculture française. Depuis 2012, la politique volontariste des pouvoirs publics engage les agriculteur·ices et l'ensemble du système de Recherche-Formation-

mesure où les deux tiers des installations agricoles sont des installations non-aidées¹⁴. Elle a pour objet de renforcer l'accompagnement et la professionnalisation des candidat·es à l'installation par les acteurs de la formation, du conseil et les

collectivités. En phase d'installation ou de transition, la sécurisation des parcours professionnels constitue l'une des clés du changement.

1 La réforme de la Politique Agricole Commune (PAC) 2015

La réforme de la PAC est entrée en application en 2015¹⁵. Elle vise à soutenir l'ensemble des filières agricoles et à orienter les aides agricoles en faveur de l'élevage, de l'emploi, de l'installation de nouveaux agriculteur·ices, de la "triple performance" et des territoires ruraux. Le budget s'élève pour la France à 9,1 milliards d'euros de crédits européens par an sur la période 2014/2020 (contre 9,3 milliards en 2013).

Développement (RFD) à une réflexion globale sur le fonctionnement des agroécosystèmes et le métier d'agriculteur qui s'appuie à la fois sur une discipline scientifique, des pratiques agricoles innovantes et un mouvement social. L'ambition du "Produisons autrement" et des plans ou programmes d'action¹⁹ qui l'accompagnent est d'engager une évolution du cadre de pensée et des modèles agricoles qui placent l'innovation technique, économique, sociale et organisationnelle au cœur du système. L'agro-écologie est définie à l'article 1 du Code rural et de la pêche maritime. Les systèmes dits agro-écologiques sont des systèmes qui "privilégient l'autonomie des exploitations agricoles et l'amélioration de leur compétitivité, en maintenant ou en augmentant la rentabilité économique, en améliorant la valeur ajoutée des productions et en réduisant la consommation d'énergie, d'eau, d'engrais, de produits phytopharmaceutiques et de médicaments vétérinaires, en particulier les antibiotiques. Ils sont fondés sur les interactions biologiques et l'utilisation des services écosystémiques et des potentiels offerts par les ressources naturelles, en particulier les ressources en eau, la biodiversité, la photosynthèse, les sols et l'air, en maintenant leur capacité de renouvellement du point de vue qualitatif et quantitatif. Ils contribuent à l'atténuation et à l'adaptation aux effets du changement climatique"²⁰.

De la plante et de l'animal au système alimentaire mondial,

l'agro-écologie se définit comme une façon de concevoir et de piloter des systèmes de production en s'appuyant sur un ensemble de principes communs :

- La valorisation des processus naturels, de la diversité biologique et génétique naturelle, cultivée ou élevée et le renforcement des régulations biologiques dans les agroécosystèmes ;
- La recherche du recyclage des éléments (azote, phosphore, eau) et de l'autonomie vis-à-vis de l'énergie et des intrants. Si les leviers agronomiques sont bien identifiés et permettront d'améliorer les performances²¹ techniques, économiques et environnementales, les freins socio-techniques au développement de l'agro-écologie et à la diversification des productions sont nombreux. De la phytotechnie à l'agro-écologie, ce changement de paradigme aura des effets à trois niveaux :
- A l'échelle de l'exploitation et de son système de production, par une plus grande diversité fonctionnelle des espèces et des variétés cultivées dans le temps (rotations) et dans l'espace (assolements), et par l'emploi d'une génétique adaptée ;
- A l'échelle des territoires de polyculture-élevage, par la complémentarité entre activités de culture et d'élevage qui

permettra d'une part, de gérer et de valoriser les effluents organiques et, d'autre part, d'assurer un débouché à la diversification des productions ;

- A l'échelle des filières, avec le développement de nouveaux modes d'organisation entre acteurs et de nouveaux débouchés pour les cultures de diversification. La transition agro-écologique vers des systèmes de production innovants pourra également avoir, au cas par cas, des conséquences sur la complexité, le temps et l'organisation du travail ainsi que sur les niveaux de production et l'endettement du fait des investissements requis. C'est pourquoi la réussite de la transition nécessite le développement des échanges d'expérience dans le cadre de démarches collectives qui engagent à dépasser le raisonnement à l'échelle de la parcelle et de l'exploitation, pour aller à l'échelle du paysage, du territoire et des filières.

Le groupement d'intérêt économique et environnemental (GIEE) constitue l'un des outils de la "relance agricole"²² qui structurera et favorisera cette transition en s'appuyant de manière privilégiée sur des projets collectifs dont l'objectif est de combiner la performance économique, environnementale et sociale des entreprises. Il permettra également d'impliquer plus efficacement l'ensemble des acteurs des filières et du développement agricole pour "déverrouiller" les freins socio-techniques à l'innovation²³. La reconnaissance officielle de la diversité des agricultures par les pouvoirs publics suscite un large consensus qui permet de valoriser la complémentarité des approches, sans opposer les modèles agricoles. L'approche proposée par "la triple performance" constitue un investissement pour l'avenir qui répond aux préoccupations exprimées par une majorité d'agriculteur-ices en termes de réduction des intrants et d'amélioration de la vie des sols notamment²⁴, pour anticiper et s'adapter au changement tout en maintenant un haut niveau de compétitivité.

l Le défi de l'atténuation et de l'adaptation au changement climatique

L'irréversibilité du changement climatique aura des conséquences prévisibles autant qu'imprévisibles sur la résilience²⁵, la vulnérabilité et la durabilité des agricultures de nos régions. Facteur de risques et d'incertitudes, ces changements s'accompagnent déjà de l'apparition d'événements climatiques extrêmes et coûteux, comme des périodes de sécheresses inhabituelles, de violents épisodes pluvieux ou venteux, etc. A plus long terme, l'élévation du niveau de la température moyenne à la surface du globe aura pour effet de modifier la répartition mondiale des zones agro-écologiques et d'affecter durablement les facteurs pédoclimatiques, la biodiversité et l'épidémiologie des grands bassins de production français et européen.

En conséquence, les agriculteur-ices devront être capables d'adapter leurs systèmes de production pour maîtriser leurs émissions de gaz à effet de serre (GES). En France, les émissions annuelles de GES du secteur agricole représentent 18% des émissions totales du pays : gaz carbonique (CO₂), méthane (CH₄) principalement liés à l'élevage et de dioxyde d'azote (N₂O) lié à la fertilisation azotée. Le défi climatique offre également aux responsables d'entreprises agricoles l'opportunité de participer activement, collectivement et

individuellement, à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique.

Un rapport du CGAER²⁶ indique que "nos sociétés n'ont que très peu conscience des services vitaux que l'agriculture rend déjà et pourrait rendre plus encore à la planète et à l'humanité pour résoudre le défi climatique (...). Le secteur agricole pourrait à lui seul "amortir" une part importante (20 à 60%) des émissions planétaires de GES d'ici à 2030, puis 2050". C'est en premier lieu la capacité photosynthétique du "secteur des terres" (agriculture, forêt et sols) qui constitue un véritable atout pour réduire ces émissions par leur fonction de stockage du carbone dans les sols et les produits de la biomasse. Plus encore, c'est le développement des biofiliales qui permettra d'atténuer ces émissions, et d'adapter nos modes de consommation et de production, par effet de substitution de produits bio-sourcés à des produits, des hydrocarbures et des énergies conventionnels d'origines fossiles très émissifs de GES (bétons, métaux, hydrocarbures et chimie fossile). En tout état de cause, le défi climatique affectera le fonctionnement des agroécosystèmes autant qu'il sera la source d'innovations, et d'opportunités considérables de développement

de nouvelles filières et de diversification des productions, des services et des compétences, pour réussir l'adaptation de nos sociétés au changement climatique.

l Les "fermes numériques" : le développement des nouvelles technologies et des agroéquipements
Robot pour la traite des vaches, drones d'observation de la qualité des sols, guidage des véhicules agricoles par GPS ... le secteur des agroéquipements se diversifie lui aussi pour accompagner, autant qu'il suscite, les changements de pratiques et de systèmes. Les outils d'aide à la décision, la gestion des flux de données et les machines connectées bénéficient des nouvelles technologies. En production végétale, le travail superficiel du sol, le semis direct (TCS27 et TCSL) et la gestion physique de la flore spontanée, en substitution ou en complément de la chimie, sont de plus en plus fréquemment associés à d'autres leviers agronomiques "amont" pour la protection intégrée des cultures, quel que soit le mode de conduite des cultures. Du semis jusqu'à la récolte, l'informatique embarquée et les systèmes de guidage progressent avec le recours à des technologies de plus en plus sophistiquées (géolocalisation, laser, caméra) comme une des voies possibles pour s'adapter au nouveau contexte économique et environnemental (économie d'intrants, de temps de travail et d'énergie). En production animale, les "fermes numériques" se développent rapidement avec l'augmentation du nombre d'animaux. L'usage des capteurs, des robots et des systèmes de monitoring rend plus facile le suivi des animaux et confortable le travail des éleveurs en matière de prophylaxie collective, de traçabilité animale, d'épidémiologie-surveillance ou de sélection génétique. Ces changements de pratiques ont également d'importantes conséquences sur le système d'alimentation, l'autonomie et la dépendance des élevages.

La maîtrise de l'évolution technologique et des charges de structure qui y sont liées constitue un enjeu²⁸. Dans tous les cas, le développement et l'accès aux nouvelles technologies auront un impact significatif sur l'organisation et la productivité du travail, ainsi que sur la compétence et la relation des agri-manageurs au vivant.

l La traçabilité des pratiques et la qualité des productions agricoles et alimentaires

Dans un contexte de tertiarisation de l'agriculture, la gestion de la qualité est aujourd'hui unanimement considérée comme

un enjeu. L'exigence de traçabilité des pratiques et de "qualité totale" des productions agricoles et alimentaires est une préoccupation constante pour s'adapter à l'évolution de la réglementation et répondre à la demande des marchés. Les professionnels des filières d'élevage sont particulièrement concernés. Les enjeux économiques et les conséquences pour les éleveurs sont aujourd'hui très concrets en terme de respect des bonnes pratiques d'élevage, de transport et d'abattage, d'investissements financiers et de mises aux normes. Si des changements de pratiques importants ont déjà été réalisés ces dernières années²⁹, beaucoup reste à faire compte tenu de la montée des attentes des consommateurs et des citoyens en matière d'éthique, de développement durable et de bien-être animal. La création de l'identifiant "Viandes de France", une certification bleu-blanc-rouge volontaire³⁰ pour des animaux d'élevage nés, élevés, abattus et transformés en France, confirme cette tendance. Qu'elles soient tournées vers les marchés internationaux, l'agro-industrie, les circuits courts ou les services (agrotourisme), toutes les entreprises doivent ainsi répondre à de nombreuses

demandes externes tout en assurant leur gestion interne. Dans un souci de conformité avec la réglementation ou dans le cadre de démarches volontaires, l'enregistrement des pratiques et la gestion documentaire constituent une nécessité pour produire, transformer et commercialiser. Il ne s'agit plus seulement de fournir des matières premières "peu différenciées", mais de garantir une qualité identifiable (standard, supérieure ou spécifique) et de fournir des services destinés à un ou plusieurs clients ou parties prenantes (administration, collectivités) dans le cadre de contractualisation et de cahier des charges. Quelle que soit la stratégie commerciale retenue, en terme de standardisation (globalisation) ou de différenciation, la gestion de la qualité permet de créer de la valeur ajoutée, conditionne

A 1409 Elevage de lapins et volailles
Aviculteur / Avicultrice
Eleveur / Eleveuse
Eleveur(se)-sélectionneur(se)
Engraisseur / Engraisseuse
Gaveur / Gaveuse
Naisseur / Naisseuse
Responsable d'élevage
...
A 1410 Elevage ovin ou caprin
Berger / Bergère
Berger fromager / Bergère fromagère
Chevrier / Chevière

l'accès à certains marchés ou le versement de certaines aides.

Beaucoup d'agriculteur-ices, de filières professionnelles et de territoires sont engagés dans des initiatives très diverses :

productions sous signes officiels de la qualité et de l'origine (AOC, AOP, IGP, STG et Label rouge), Certificats de Conformité des Produits (CCP), système de management intégré de la

qualité, de l'environnement, de la responsabilité sociale ou

sociétale (NF, ISO), référentiels et qualifications (HVE), chartes

de bonnes pratiques (BCAE), mesures agro-environnementales (MAEC), etc. Aujourd'hui plus qu'hier, les agriculteur-ices sont incités par les acteurs économiques, les territoires et les pouvoirs publics à développer des stratégies et à contractualiser des engagements qui valorisent avantageusement les pratiques innovantes et les productions de qualité.

2- Les emplois visés

par le diplôme

Les emplois-type ciblés par le baccalauréat professionnel agricole "Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole" (CGEA) et le Brevet Professionnel "Responsable d'Entreprise Agricole" (BPREA) sont ceux d'agriculteur-ices et de salarié-es agricoles hautement qualifié-es dont le niveau d'emploi est le niveau IV. Ces deux diplômes permettent d'obtenir la capacité professionnelle pour s'installer avec ou sans les aides (DJA). Ces emplois-type renvoient à différentes appellations institutionnelles ou d'usage présentées ci-après.

2.1- Différentes appellations

institutionnelles ou d'usage

dans les entreprises

Pôle emploi présente dans le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) différentes appellations des emplois et métiers visés. Ces différentes appellations institutionnelles sont regroupées au sein des codes A 14.

A 1407 Elevage bovin ou équin

Agriculteur / Agricultrice

Conducteur(trice) d'atelier de production animale bovine ou équine

Eleveur / Eleveuse

Eleveur(se)-sélectionneur(se)

Producteur / Productrice

Responsable d'élevage

Responsable de troupeau

8 ...

Page 13

Eleveur / Eleveuse

Eleveur(se) laitier(ère) en production ovine et caprine

Eleveur(se)-sélectionneur(se) d'ovins et de caprins

Producteur / Productrice de lait d'ovin et de caprin

Responsable d'élevage

...

A1411 Elevage porcin

Chef d'exploitation agricole porcine

Chef d'élevage porcin

Chef de production agricole porcine

Conducteur(trice) d'atelier de production animale porcine

Eleveur / Eleveuse en production porcine

Eleveur(se)-sélectionneur(se) en production porcine

Engraisseur / Engraisseuse de porcelets

Naisseur-engraisseur / Naisseur-engraisseuse porcin

Producteur / Productrice hors sol porcin

Responsable d'élevage porcin

Régisseur / Régisseuse d'exploitation agricole porcine

Second / Seconde d'exploitation porcine

Technicien(ne) spécialisé(e) en conduite d'élevage porcin

...

A 1416 Polyculture élevage

Agriculteur / Agricultrice

Chef d'exploitation agricole

Chef d'équipe d'exploitation agricole

Chef d'équipe en polyculture élevage

Chef de culture céréalière

Chef de production agricole

Contremaître / Contremaîtresse agricole

Contremaître / Contremaîtresse d'exploitation agricole

Cultivateur / Cultivatrice de grandes cultures

Cultivateur / Cultivatrice de plein champ

Céréalière / Céréalière

Exploitant / Exploitante agricole

Gérant / Gérante d'exploitation agricole

Intendant / Intendante d'exploitation agricole

Polyculteur éleveur / Polycultrice éleveuse

Producteur / Productrice

Régisseur / Régisseuse d'exploitation agricole

Second / Seconde d'exploitation en polyculture élevage

...

Dans certaines entreprises, d'autres appellations sont utilisées en référence aux conventions collectives.

2.2. Lien avec des statuts d'emploi

Le professionnel titulaire d'un des emplois observés, selon qu'il est salarié-e ou responsable d'entreprise, ne réalise pas obligatoirement toutes les activités identifiées. Pour réaliser certains travaux, le titulaire de l'emploi doit être titulaire du Certificat Individuel Produits Phytosanitaires (CIPP) qu'il peut acquérir dans le cadre de sa formation.

Le contexte de l'emploi visé

2.3. Place dans l'organisation

hiérarchique de l'entreprise

Le responsable d'entreprise agricole et les salarié-es hautement qualifié-es peuvent exercer leurs activités dans des

types d'entreprises très différents, en fonction du secteur d'activité, de la taille, du statut juridique, du mode de production ou de l'organisation sociale de l'entreprise ainsi qu'en fonction des réseaux et du territoire dans lesquels les activités de l'entreprise s'inscrivent.

Les décisions stratégiques, la négociation, la contractualisation et celles liées au pilotage sont mises en œuvre par tout responsable d'entreprise agricole, quel que

soit le secteur d'activité et le système de production. Certaines des fonctions de pilotage comme l'organisation du travail dans un atelier peuvent être déléguées à un-e salarié-e

hautement qualifié-e. Les fonctions techniques liées à la production, à la transformation et à la commercialisation sont propres à chaque entreprise en fonction du secteur d'activité

et du système de production choisis. Les activités liées à la production peuvent être intégralement réalisées par le responsable, ou bien déléguées, tout ou partie, à un-e salarié-e hautement qualifié-e ou une entreprise extérieure.

Selon les formes juridiques adoptées, le responsable d'entreprise est complètement autonome dans ses choix ou

Le responsable d'entreprise assume, seul ou avec ses associé-es, la responsabilité :

- des résultats de l'entreprise et de l'atteinte de ses objectifs technico-économiques, sociaux et environnementaux ;

- du respect du code du travail et du code rural et de toutes les réglementations et recommandations liées à la sécurité au travail pour lui-même, ses salarié-es, apprenti-es, stagiaires et pour les tiers ainsi que celles qui sont liées à l'accueil du public ;

- du respect des réglementations liées à la préservation de l'environnement, à la santé publique et au bien-être animal ;

- au respect des clauses de tous les types de contrats ou de cahiers des charge dans lesquels il ou elle a engagé sa signature.

Ces responsabilités peuvent être exercées au titre de l'entreprise ou à titre personnel, dans certains cas, en cas de non-respect de la réglementation. Seules les responsabilités relatives à l'atteinte des objectifs techniques ou économiques peuvent être déléguées à un-e salarié-e hautement qualifié-e.

Pour un-e salarié-e hautement qualifié-e, la délégation de responsabilité porte, au-delà de la bonne exécution des travaux dans le cadre de consignes et des réglementations, sur la maîtrise complète d'un atelier de production ou de transformation. Les décisions de gestion sont alors partagées avec l'employeur. Le salarié-e peut être amené-e à remplacer temporairement le responsable d'entreprise et à assurer des fonctions d'encadrement. Les profils d'emploi valorisent la

doit rendre des comptes et se conformer aux décisions d'un collectif (conseil d'administration ...). Il peut faire appel à des entreprises de travaux agricoles (ETA) et des saisonniers. Lorsqu'il ou elle est salarié-e, le titulaire de l'emploi est placé, soit sous l'autorité du chef d'entreprise, soit d'un-e chef-fe d

équipe. En tout état de cause, la responsabilité et l'autonomie qui lui sont déléguées sont induites par la nature de l'entreprise ou de l'organisme employeur et par l'expérience acquise au cours de sa carrière professionnelle.

2.4. Degré d'autonomie et

de responsabilité

Quels que soient leurs profils et leurs systèmes de production, les responsables d'entreprises agricoles et les salarié-es

hautement qualifié-es sont de plus en plus polyvalent-es et

multicompétent-es.

Très autonome, le titulaire de l'emploi travaille seul-e et en

réseau avec l'appui d'associé-es, de salarié-es, d'agriculteur-ices voisin-es, de technicien-nes et de partenaires. Il dispose d'une forte capacité d'initiative. Il a le sens des responsabilités

et la capacité à se remettre en cause. Il doit savoir écouter et dialoguer, et savoir s'entourer d'experts pour le conseiller dans ses décisions et l'accompagner dans ses projets. Il peut déléguer certaines fonctions ou activités dont il garde la responsabilité.

L'autonomie du chef d'entreprise s'exerce dans le cadre des

réglementations auxquelles ses activités le soumettent et des engagements qu'il ou elle a librement choisis de contractualiser.

Page 14

Le contexte de l'emploi visé

démarcher des partenaires pour développer son entreprise et en assurer la gestion. Il peut également travailler en laboratoire pour réaliser la transformation et, en magasin ou

à l'extérieur, pour réaliser la vente de ses productions. Selon les configurations d'emploi, il est plus ou moins polyvalent-e. Le mode d'organisation du travail est fonction de la taille et

des activités de l'entreprise, de la diversité des productions, des services et des circuits de commercialisation. L'activité peut s'exercer seul-e ou en équipe, en horaires décalés et être soumise au rythme des saisons et à des pointes de travail (moissons, vèlages, transformation, livraisons et vente directe, ...). En fonction des saisons et des différents chantiers, une certaine disponibilité est attendue.

L'environnement de travail est de plus en plus ouvert sur le

territoire et induit des démarches collectives. Il est aussi plus complexe avec notamment de fortes exigences techniques, administratives, réglementaires et relationnelles. Dans toutes les situations de travail, le titulaire de l'emploi agit dans le respect des règles de sécurité, pour lui-même, ses collègues et pour les tiers, et dans le respect de la

réglementation en vigueur.

2.6. Évolutions possibles

des diplômés dans et hors de l'emploi

Le titulaire de la qualification peut évoluer de façon différente selon la structure et le secteur d'activité dans lequel il est employé. En fonction du niveau de compétences développé mais aussi de son autonomie, il peut se voir confier davantage de responsabilités dans l'entreprise qui l'emploie ou dans une autre structure.

L'élévation du niveau de compétences peut se faire par la voie

de la formation continue, notamment via un Brevet de Technicien Supérieur Agricole (BTSA) Analyse, Conduite et Stratégie de l'Entreprise agricole (ACSE) Agronomie Productions Végétales (APV) Productions Animales (PA).

A la suite d'une expérience professionnelle, le salarié-e peut devenir gérant-e, s'associer ou bien choisir de s'installer en tant que responsable d'entreprise agricole. Beaucoup

d'agriculteur-ices débutent leur carrière comme salarié-es

polyvalence et la capacité à encadrer des équipes de travail. Au-delà, le chef d'entreprise a entière liberté pour choisir les productions et les services, les modes de conduite et les circuits de commercialisation ainsi que les partenaires qui lui permettront d'atteindre ses objectifs. Le responsable d'entreprise peut également s'impliquer dans des organismes professionnels agricoles, ainsi que dans des réseaux professionnels, associatifs ou territoriaux, des projets ou des collectifs de travail, dans la formation agricole. Il doit alors gérer son temps de travail sur l'entreprise et celui au service du collectif.

2.5. Conditions d'exercice de l'emploi

Le titulaire de l'emploi est soumis aux conditions d'exercices propres à l'entreprise où il exerce son métier. Le métier de responsable d'exploitation n'est pas exclusivement tenu par un-e chef-fe d'entreprise et peut aussi être exercé par les

conjoint-es d'exploitant-es, associé-es ou salarié-es hautement qualifié-es, quel que soit le mode de faire valoir. Le chef-fe d'entreprise gère des personnels qui travaillent sous sa responsabilité. Les activités sont conduites en relation avec différents partenaires, services ou interlocuteurs.

Le titulaire de l'emploi est amené à travailler le plus souvent en extérieur pour assurer tout ou partie des travaux de conduite des productions agricoles. Lors des travaux de préparation ou de pulvérisation de produits phyto-pharmaceutiques autorisés et des interventions sur les animaux, le titulaire de l'emploi doit se protéger avec des Équipements de Protection Individuelle (EPI) : gants, lunettes masque, protections respiratoire et combinaisons.

Le travail de pilotage, de gestion et d'administration de l'entreprise est réalisé au bureau, à distance ou à l'extérieur. Le responsable d'entreprise se déplace fréquemment et passe une partie de son temps à l'extérieur, en réunion, et à

6 Fiche thématique "Arboriculture" (Ibid) <http://agricultu-du-rapport-sur-l-agro>

7 Centre d'Études et de Prospective Statut et droits de en France : évolution, enjeux et perspectives. Analyse 2013.

8 Marc Bernier "Évolution de la démographie agricole et sur l'organisation, le fonctionnement et la transmission agricoles" - Rapport - Ministère de l'Agriculture et 2006.

9 Bertrand Hervieu, François Purseigle (2013) Sociologie agricoles, Paris, Armand Colin, coll. "U Sociologie",

10 Dossier "Regard sur la diversité de l'agriculture française" d'agriculture no. 1018 – Décembre 2012.

11 Jacques Abadi sociologue INP-ENSAT. Être agriculteur <http://www.mp.chambagri.fr>

12 GraphAgri. <http://agreste.agriculture.gouv.fr>

13 La part des femmes cheffes d'exploitation ou coexplo. de 8% en 1970 à 27% en 2010. Centre d'Études et de P Les femmes dans le monde agricole. Analyse no. 38 – I

14 CNASEA (2006) AGRESTE (2010).

15 <http://agriculture.gouv.fr/PAC2015>

16 Une aide couplée consiste à aider spécifiquement une lorsqu'elle génère un certain produit. Si une exploitation plusieurs produits, elle peut bénéficier de plusieurs

17 A partir de 2015, les MAEC sont de trois types : des répondant à une logique de système ; des MAEC répondant localisés, construites à partir de la combinaison d'un suivant les bases de ce qui existe aujourd'hui ; des l'objectif de préservation des ressources génétiques races menacées animales et végétales et dispositif montant total des aides publiques consacrées aux MAE 2014/2020 est doublé par rapport à la période 2007/20

18 Peyraud J.-L., Richard G., Gascuel-Oudoux C., Boucler biogéochimiques. Innovations Agronomiques, 43 (2015)

19 <http://agriculture.gouv.fr/Produisons-autrement>

20 <http://www.assemblee-nationale.fr> et <http://www.legi>

21 Il existe plusieurs combinaisons des trajectoires pour un même objectif ou niveau de performance. La performance entendue comme la réalisation des objectifs de l'entreprise ou d'un fonctionnement préalablement défini par le niveau de performance globale de l'entreprise est nécessairement multidimensionnelle dès lors que les objectifs sont multiples

22 On entend par "relance agronomique" un effort de toute RechercheFormationDéveloppement agronomique pour engager intensifier un nouveau cours du progrès technique et agricoles, orienté selon les principes du Développement prenant en compte la diversité des contextes, milieu

agricoles. Ces expériences et compétences peuvent être transférables dans un autre emploi de la production agricole ou hors de l'agriculture, avec ou sans formation complémentaire.

- 1 Dossier "Regard sur la diversité de l'agriculture française" Chambres d'agriculture no. 1018 – Décembre 2012.
- 2 Est considérée comme exploitation agricole professionnelle, toute exploitation d'une taille économique supérieure à 12 équivalent-hectares de blé et occupant au moins 0,75 unité de travail annuel (source INSEE - Agreste, arrêté du 24 janvier 2000).
- 3 Graphagri (2012) <http://agreste.agriculture.gouv.fr>
- 4 Parmi les 42% de familles d'exploitations spécialisées dans un type de production, on dénombre 37557 systèmes spécialisés en céréales et oléoprotéagineux (COP), 19082 en COP et cultures industrielles, 3240 en COP et cultures spéciales, 9154 en arboriculture et 5614 en maraîchage.
- 5 Fiche thématique "Exploitations agricoles de grandes cultures annuelles" Extraite du rapport "Le projet agro-écologique : vers des agricultures doublément performantes pour concilier compétitivité et respect de l'environnement ; déclinaison pour quelques orientations productives" H. Guyomard, C. Huyghe et J.-P. Peyraud, B. Coudurier, F. Jeuland, N. Urruty et les groupes filières de l'INRA, mai 2013
- 10 <http://agriculture.gouv.fr/Remise-du-rapport-sur-l-agro>

production. Cette acception ne se limite pas à la re Elle s'étend à l'ensemble du processus d'innovation tout le système de RFD. <https://www.gis-reliance-agro>

- 23 J.M. Meynard, A. Messéan, A. Charlier, F. Charrier, I. M.B. Magrini, I. Savini (2013) Freins et leviers à l'agriculture. Etude au niveau des exploitations agricoles. Synthèse du rapport d'étude, Délégation à l'expertise prospective et aux études. INRA. Janvier 2013.
- 24 Étude MAAF/BVA "Perception de l'agro-écologie par les Français" réalisée en janvier 2015 auprès de 655 agriculteurs. un échantillon représentatif. <http://agriculture.gouv.fr>

- 25 La résilience est la capacité d'un agroécosystème de perturbation donnée, d'absorber ce choc et de maintenir ses fonctions.
- 26 Note de synthèse "L'agriculture et la forêt : des solutions climatiques. Quelles solutions possibles". Rapport du "Les contributions possibles de l'agriculture et de la forêt au changement climatique". Février 2015. <http://agriculture.gouv.fr>
- 27 Techniques culturales Simplifiées (TCS) et Technique de Travail (TCSL)
- 28 L'agroéquipement génère en moyenne plus de 50 % des emplois dans la structure d'exploitation agricole. Chambres d'agriculture à la pointe des nouvelles technologies – Juin Juillet 2014.
- 29 Voir l'étude de l'Institut de l'élevage (avril 2014) animal.fr/IMG/pdf/Kling.pdf
- 30 <http://idele.fr>

Page 15

Fiche descriptive
d'activités

Résumé du métier

Le métier de responsable d'entreprise agricole et celui de salarié-e hautement qualifié-e sont des métiers de plus en plus exigeants techniquement et "intensifs" en connaissances. Ce sont aussi des métiers de plus en plus polyvalents, valorisants et valorisés par la société.

Le cœur du métier reste caractérisé par la relation de l'individu au vivant et sa capacité de gérer les cycles de productions, végétales et ou animales, grâce à un sens aigu de l'observation et une vision globale du fonctionnement de l'agroécosystème. Il ou elle doit aimer le travail "au grand air" et au contact des animaux et disposer d'une bonne aptitude physique aux travaux manuels en extérieur. Il est tributaire des conditions climatiques, des conditions d'ambiance des bâtiments et des événements ou activités liés aux différents ateliers. Il ou elle travaille souvent seul-e, mais peut aussi travailler en équipe, de plus en plus, avec des associé-es, des salariés-es, des technicien-nes et des agriculteur-ices voisin-es.

Un-e responsable d'entreprise autant qu'un-e salarié-e hautement qualifié-e doivent maîtriser les techniques de production et, en fonction des orientations choisies, les procédés de transformation et de commercialisation. L'acte de production suppose également l'utilisation fréquente d'une grande diversité d'agroéquipements, d'outils d'aide à la décision (OAD) et la maîtrise des technologies de l'information et de la communication.

Gestionnaire d'entreprise et manager lorsqu'il emploie de la main d'œuvre salariée, le responsable d'entreprise agricole est un homme ou une femme polyvalent-e et multicompetent-e qui doit savoir anticiper et s'adapter dans un contexte en rapide évolution. Il doit pour cela assurer une veille prospective et rechercher les meilleures pratiques et techniques disponibles pour progresser. Responsable et autonome, sa capacité à analyser et à piloter, à prendre des décisions et à innover, fait de lui un entrepreneur. Le responsable d'entreprise doit savoir écouter et dialoguer. Son aptitude à négocier des contrats et à contractualiser des engagements pertinents est primordiale pour assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire.

Page 16

Fiche descriptive d'activités

Liste des fonctions et des activités exercées

La fiche descriptive et prospective d'activités (FDA) liste l'ensemble des activités exercées par des titulaires des emplois visés par le diplôme. La FDA ne décrit pas les activités exercées par un titulaire de l'emploi en particulier, mais correspond plutôt au cumul de toutes les configurations d'emploi des personnes occupant les emplois visés par le diplôme. Ces activités sont regroupées en grandes fonctions et sont écrites, par convention, sans pronom personnel, les activités pouvant être conduites soit par une femme, soit par un homme.

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1- Pilotage stratégique de l'entreprise agricole 1.1- Réalise un diagnostic de l'entreprise et de l'agroécosystème 1.1.1- Observe pour apprécier l'état de l'agroécosystème : | <ol style="list-style-type: none"> 1.3.2- Collabore à des projets collectifs d'entreprises, de filières ou de territoires 1.3.3- Communique sur son métier, son entreprise et ses pratiques 1.3.4- Contribue à la construction de références technico-économiques, environnementales et sociales |
|---|---|

	l'état des cultures et des animaux d'élevage, les conditions d'hygiène et d'ambiance des bâtiments d'élevage et leur environnement, l'état des sols, les auxiliaires des cultures à favoriser, à protéger ou à introduire, les bio-agresseurs à limiter, la flore spontanée, la faune (micro-, meso- et macrofaunes), les infrastructures agro-écologiques, ...	territorialisées
1.1.2-	Identifie les échelles de territoire et les systèmes socio-techniques dans lesquelles s'inscrivent les activités de l'entreprise	2- Préservation et amélioration des sols, de la ressource en eau et de la biodiversité fonctionnelle
1.1.3-	Identifie les risques, les atouts et les faiblesses, les menaces et les opportunités	2.1- Maintient ou enrichit le sol en matières organiques et favorise les régulations biologiques
1.1.4-	Réalise une veille prospective et thématique et sélectionne l'information	2.1.1- Construit collectivement ou individuellement un assolement parcellaire diversifié
1.1.5-	Écoute et dialogue avec les parties prenantes des activités de l'entreprise	2.1.2- Construit une rotation adaptée au milieu et équilibrée sur le plan agronomique
1.1.6-	Analyse et compare les performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales des activités de l'entreprise au regard de ses objectifs et finalités, du contexte et des références disponibles	2.1.3- Met en oeuvre des techniques de préparation du sol
1.1.7-	Met en relation ses observations, ses connaissances et les recommandations du conseil agricole	2.1.4- Raisonne et réalise les apports d'amendements
1.2-	Élabore une stratégie globale et adapte le système de production	2.1.5- Cultive des couverts végétaux permanents ou temporaires associant des plantes de service aux cultures ou en intégrant l'élevage
1.2.1-	Détermine ou adapte ses objectifs personnels et professionnels, seul-e ou avec ses associé-es	2.1.6- Composte ou valorise les fumiers, pailles, déchets végétaux et effluents d'élevage
1.2.2-	Raisonne le choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise	2.1.7- Plante et entretient arbres isolés, haies, bosquets, ripisylves et alignements d'arbres en association ou non de cultures ou d'animaux
1.2.3-	Identifie les freins et les leviers agronomiques, zootechniques et socio-techniques	2.2- Préserve le sol de l'érosion et du lessivage
1.2.4-	Recherche les pratiques et techniques les plus adaptées à ses objectifs	2.2.1- Détecte et apprécie les signes précurseurs de l'érosion et du lessivage
1.2.5-	Construit des hypothèses et évalue des scénarios d'évolutions possibles	2.2.2- Met en œuvre des pratiques culturales à l'aide d'équipements agricoles adaptés
1.2.6-	Définit un projet ou un système de production et de commercialisation et les moyens d'atteindre ses objectifs	2.2.3- Alterne cultures d'hiver et de printemps dans la rotation et l'assolement des cultures
1.2.7-	Raisonne le choix des investissements matériels et immatériels	2.2.4- Entretien ou implante haies, mares, talus et fossés, ...
1.2.8-	Raisonne le choix de la structure juridique et fiscale de l'entreprise	2.2.5- Implante et préserve les prairies, bandes enherbées, ...
1.2.9-	Négocie et contractualise des engagements commerciaux, institutionnels et partenariaux	2.2.6- Modifie ou adapte le découpage parcellaire
1.3-	S'implique dans des réseaux professionnels, territoriaux et sociaux	3- Conduite et valorisation des productions alimentaires, non alimentaires et des services
1.3.1-	Prend part à des activités et ou prend des responsabilités dans un ou plusieurs collectifs professionnels, associatifs, territoriaux ou citoyens	3.1- Conçoit le système de production
12		3.1.1- Calcule et analyse les coûts de production et marges, brutes et nettes, par atelier
		3.1.2- Raisonne le choix des espèces, variétés et races adaptées au milieu et à ses objectifs
		3.1.3- Construit un assolement et des rotations adaptés au milieu et au système
		3.1.4- Définit le mode de conduite des cultures et de l'élevage
		3.1.5- Définit un système fourrager pour l'élevage

Page 17

Fiche descriptive d'activités

3.1.6-	Définit un plan de gestion intégrée de la santé animale	3.3.12-	S'assure des bonnes conditions de chargement, de transport et d'abattage des animaux
3.1.7-	Définit un plan d'amélioration du bien-être animal	3.3.13-	Gère et valorise les effluents d'élevage dans la fertilisation des cultures et ou la production d'énergie renouvelable
3.1.8-	Définit un plan de protection intégrée des végétaux	3.3.14-	Procède aux enregistrements liés à la conduite de l'élevage
3.1.9-	Définit un plan de fertilisation et d'amendement	3.3.15-	Réalise les opérations liées à l'élevage avec ou sans l'aide de systèmes robotisés et de surveillance
3.1.10-	Définit un plan de gestion, d'économie et ou de production d'énergies	3.4-	Entretient les bâtiments, les installations, le matériel et les équipements
3.1.11-	Définit un plan de gestion de la ressource en eau et de maîtrise des risques de pollution	3.4.1-	Aménage et entretient les bâtiments, les locaux, les installations, les abords de l'entreprise et ses accès
3.1.12-	Définit un plan de limitation des émissions de gaz à effet de serre, d'ammoniac, de polluants atmosphériques, d'odeurs et de bruits	3.4.2-	Réalise la maintenance de 1er niveau des équipements et des matériels
3.1.13-	Définit un plan de gestion et d'amélioration de la qualité des biens et services produits en conformité avec les exigences de référentiels (normes, standards...) ou en fonction des attentes des clients et des parties prenantes des activités de l'entreprise	3.4.3-	Nettoie et désinfecte les locaux et matériels
3.2-	Conduit le système de culture	3.4.5-	Met en œuvre des pratiques d'économie d'énergie
3.2.1-	Prépare le sol à l'aide de techniques et d'outils adaptés	3.5-	Valorise les productions
3.2.2-	Implante les cultures et réalise les semis	3.5.1-	Stocke, conditionne ou transforme sur l'exploitation ou « à façon » des denrées alimentaires et non-alimentaires
3.2.3-	Observe pour apprécier l'état des cultures et des sols, la présence d'auxiliaires, de bio-agresseurs, de la flore spontanée	3.5.2-	Négocie et vend des produits et des services
3.2.4-	Protège et favorise les auxiliaires des cultures, les pollinisateurs et leurs habitats	3.5.3-	Réalise des opérations de vente et de couverture sur les marchés à terme
3.2.5-	Protège les cultures et gère la flore spontanée en utilisant des techniques culturales et des méthodes	3.5.4-	Livre, distribue ses produits collectivement ou individuellement

- biologiques, physiques ou chimiques
- 3.2.6- Met en place des cultures associées, pérennes ou annuelles, sur une même parcelle
- 3.2.7- Fertilise les cultures
- 3.2.8- Met en œuvre des systèmes d'irrigation économe en eau
- 3.2.9- Récolte, conditionne et stocke les productions
- 3.2.10- Réalise tout ou partie des opérations culturales avec

ou sans l'aide de robots, de systèmes de guidage et de l'informatique embarquée

- 3.3- Conduit le système d'élevage
- 3.3.1- Observe pour apprécier le comportement, l'état de santé, la croissance, le bien-être physique et physiologique et la possibilité qu'ont les animaux d'exprimer les comportements propres à l'espèce
- 3.3.2- Prend les mesures pour limiter les sources de stress et de détresse, de blessures et de douleur des animaux et favoriser une relation homme-animal positive
- 3.3.3- Planifie et met en œuvre la reproduction des animaux
- 3.3.4- Élabore un plan d'alimentation des animaux
- 3.3.5- Met en œuvre le pâturage des animaux
- 3.3.6- Entretient et améliore l'accès des animaux aux pâturages et territoires de parcours
- 3.3.7- Assure aux animaux un accès à des abris naturels (haies, sous-bois...) ou artificiels
- 3.3.8- Compose, calcule et distribue des rations saines et équilibrées et un abreuvement en quantité et en qualité suffisantes
- 3.3.9- Contient et manipule, allote, déplace et réalise les interventions liées à la conduite de l'élevage sans brutalité ni actes de maltraitance
- 3.3.10- Réalise les opérations de prophylaxie, administre des traitements et combine au besoin différentes méthodes de soin, en coopération avec les vétérinaires
- 3.3.11- Aménage les bâtiments et améliore les conditions d'ambiance

- 3.5.5- Assure collectivement ou individuellement la promotion de ses produits, de l'image de l'entreprise et de la filière
- 3.5.6- Accueille la clientèle
- 3.5.7- Prospecte de nouveaux débouchés

- 4. Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines
- 4.1- Maintient et améliore le cadre, les conditions et les relations de travail
- 4.1.1- Aménage et agence les locaux, les équipements et les postes de travail de façon fonctionnelle
- 4.1.2- Évalue les risques professionnels et prend les mesures de préventions nécessaires liées à l'utilisation des locaux, des équipements et des matériels
- 4.1.3- Met à disposition, vérifie l'état et le port des équipements de protection individuelle
- 4.1.4- Élabore et actualise son document unique d'évaluation des risques professionnels
- 4.2- Planifie et organise le travail
- 4.2.1- Prévoit les besoins en main d'œuvre permanente et saisonnière
- 4.2.2- Mobilise ses pairs ou coopère à un chantier d'entraide
- 4.2.3- Établit le planning et l'exécution des travaux
- 4.2.4- Délègue, sous-traite ou contractualise certaines activités
- 4.3- Encadre une équipe
- 4.3.1- Organise un chantier et anime une réunion de travail
- 4.3.2- Donne ou prend des consignes de travail et rend compte ou constate les résultats
- 4.3.3- Organise en contexte le travail en fonction des différentes activités à effectuer
- 4.3.4- Gère les conflits au sein de l'entreprise
- 4.3.5- Organise la complémentarité et la polyvalence des compétences

13

Page 18

Fiche descriptive d'activités

- 4.4- Gère les ressources humaines
- 4.4.1- Recrute et gère le parcours des salarié-es, stagiaires et apprenti-es
- 4.4.2- Conduit périodiquement des entretiens professionnels et actualise les fiches de poste
- 4.4.3- Identifie l'évolution des besoins en main d'œuvre et en compétences de l'exploitation
- 4.4.4- Identifie les besoins individuels de formation des salarié-es
- 4.4.5- Forme ses salarié-es, apprenti-es et stagiaires et se forme
- 4.4.6- Réalise des activités et prend des mesures destinées à développer la culture d'entreprise et la motivation des salarié-es
- 5. Gestion et administration de l'entreprise agricole
- 5.1- Produit des données et de l'information
- 5.1.1- Enregistre, traite et ou transmet des données à l'aide de logiciels ou applications professionnelles
- 5.1.2- Élabore des documents d'information à l'aide de différents outils et supports
- 5.1.3- Utilise des tableaux de bord et des outils d'aide à la décision
- 5.2- Gère les achats, les stocks, les approvisionnements et les services à l'entreprise
- 5.2.1- Négocie les prix et les contrats fournisseurs
- 5.2.2- Suit les stocks et approvisionnements
- 5.2.3- Contractualise des services à l'entreprise (juridique, logistique, informatique, assurances ...)
- 5.3- Gère ou fait procéder à la gestion courante des opérations comptables
- 5.3.1- Établit des factures et réalise le suivi clientèle
- 5.3.2- Suit la trésorerie de l'entreprise
- 5.3.3- Établit ou fait établir les documents comptables de l'entreprise
- 5.3.4- Analyse les résultats comptables
- 5.4- S'acquiesce de ses obligations comptables, fiscales et professionnelles
- 5.4.1- Contrôle la conformité à la réglementation, à la norme ou à la référence
- 5.4.2- Rassemble les informations et justificatifs nécessaires au(x) contrôle(s)
- 5.4.3- Assure la traçabilité de ses productions et celle de ses approvisionnements
- 5.4.4- Sollicite les agréments et effectue les déclarations requises
- 5.4.5- Déclare ou télédeclare en ligne ses surfaces et

demandes d'aides, TVA, ...
 5.4.6. Gère les contrats de travail et établit les fiches de paie
 5.5- Règle les litiges commerciaux, les conflits d'usages
 et ou de voisinage

14

Page 19

Situations professionnelles significatives

Les situations professionnelles significatives de la compétence (SPS) représentent les situations-clés, qui, si elles sont maîtrisées par les titulaires des emplois visés par le diplôme, suffisent à rendre compte de l'ensemble des compétences mobilisées dans le travail. Ces situations sont regroupées par champs de compétences selon la nature des ressources qu'elles mobilisent et la finalité visée.

Situations professionnelles significatives (SPS)
 organisées en champs de compétences

Champs de compétences	SPS	Finalités
Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement	- l Choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise - l Construction et évaluation de scénarios d'évolutions possibles du système de production et ou de commercialisation - l Conduite d'un changement de système de production et ou de commercialisation	Permettre à l'entreprise de s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente tout en limitant les risques associés au changement
Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle	- l Diagnostic de l'état des sols - l Conception d'un assolement et d'une rotation - l Valorisation des effluents d'élevage et des déchets végétaux	Améliorer la fertilité physique, chimique et biologique des sols
Conduite des processus de production	- l Observation et appréciation de l'état de l'agroécosystème - l Gestion intégrée de la santé animale et végétale - l Conduite du système fourrager - l Amélioration du bien-être des animaux d'élevage	Atteindre les objectifs de production en prenant en compte l'évolution des politiques agricoles, l'agro-écologie et la réglementation
Commercialisation des produits agricoles et des services	l Mise en marché d'un produit ou d'un service	Valoriser les produits et les services mis en marché par l'entreprise en tenant compte de l'évolution prévisible des marchés et de l'émergence de nouveaux débouchés
Négociation, concertation et élaboration d'un projet	- l Négociation d'un contrat (d'approvisionnement, de vente ou d'assurance) ou d'un projet d'investissement - l Élaboration d'un projet collectif d'entreprises, de filière ou de territoire	Assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire
Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines	- l Encadrement d'une équipe - l Gestion des pointes de travail	Améliorer l'organisation collective du travail et les relations humaines au sein de l'entreprise
Gestion et administration de l'entreprise	- l Gestion de trésorerie - l Analyse des coûts de production, des marges brutes et nettes - l Analyse des performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales de l'entreprise - l Gestion des démarches qualité	Améliorer les performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise tout en maintenant ou en augmentant le niveau de revenu

Page 20

16

Page 21

Référentiel de diplôme
 Brevet professionnel
 option "Responsable d'entreprise
 agricole"

Référentiel
 de certification

Le référentiel de certification est constitué de deux parties :
 - la liste des capacités attestées par le diplôme Brevet professionnel option "Responsable d'entreprise agricole"
 - les modalités d'évaluation permettant la délivrance du diplôme.

Les capacités sont déterminées à partir de l'analyse des emplois et du travail, en fonction des objectifs éducatifs et d'insertion professionnelle, citoyenne et sociale visés par les certifications du Ministère chargé de l'agriculture.

17

Page 22

18

Page 23

Liste
des capacités
attestées par
le diplôme

Capacités

C1- Se situer en tant que professionnel

C1.1- Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant

C1.2- Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leurs fondements, leur organisation

C2- Piloter le système de production

C2.1- Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements

C2.2- Gérer le travail

C3- Conduire le processus de production dans l'agroécosystème

C3.1- Combiner les différentes activités liées aux productions

C3.2- Mettre en oeuvre les opérations liées à la conduite des productions

C4- Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise

C4.1- Porter un diagnostic sur les résultats de l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers

C4.2- Réaliser des choix pour l'entreprise en matière fiscale et juridique

C5- Valoriser les produits ou services de l'entreprise

C5.1- Commercialiser un produit ou un service

C5.2- Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif

C6- S'adapter à des enjeux professionnels particuliers

C7- S'adapter à des enjeux professionnels particuliers

19

Page 24

Modalités d'évaluation

Le Brevet Professionnel "Responsable d'Entreprise Agricole" (BPREA) est un diplôme organisé et délivré en unités capitalisables, spécifique à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage. Les unités capitalisables peuvent être obtenues indépendamment.

Chaque unité capitalisable correspond à une capacité du référentiel de certification.

Capacités	Unités capitalisables	Prescriptions spécifiques
C1	UC1 : Se situer en tant que professionnel	
C2	UC2 : Piloter le système de production	Évaluation en situation professionnelle
C3	UC3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème	Évaluation en situation professionnelle

C4	UC4 : Assurer la gestion technicoéconomique, financière et administrative de l'entreprise	Évaluation en situation professionnelle
C5	UC5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise	Évaluation en situation professionnelle
C6	UCARE 1 = UCARE A transfo ou UCARE B Services ou UCARE C Production	Évaluation en situation professionnelle
C7	UCARE 2 = UCARE « libre » (y compris nouvelle UCARE A, B ou C*)	Évaluation en situation professionnelle

*A l'exclusion de ce qui est déjà traité dans le référentiel national et pas de redondance avec UCARE 1.

Les UCARE correspondent à des capacités professionnelles supplémentaires, relatives à un savoir-faire particulier, permettant l'adaptation régionale ou l'adaptation à l'emploi.

20

Page 25

Siglier

ANEFA	Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture
APECITA	Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture
BP	Brevet professionnel
BPREA	Brevet professionnel responsable d'entreprise agricole
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGEA	Conduite et gestion de l'entreprise agricole
CPA	Capacité professionnelle agricole
DJA	Dotation jeunes agriculteurs
EARL	Exploitation agricole à responsabilité limitée
FDA	Fiche descriptive d'activités
GAEC	Groupement agricole d'exploitation en commun
GIE	Groupement d'intérêt économique
IAA	Industrie agroalimentaire
IGP	Indication géographique protégée
MSA	Mutualité sociale agricole
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPA	Organisme professionnel agricole
PAC	Politique agricole commune
RFE	Répertoire français des emplois
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
SAU	Surface agricole utile
SCEA	Société civile d'exploitation agricole
SPS	Situation professionnelle significative
UE	Union européenne

21

Page 26

Ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche
Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
Sous-direction des politiques de formation et d'éducation
Bureau des diplômes de l'enseignement technique
1 ter avenue de Lowendal - 75700 Paris 07SP

Avril 2017

22

Document 2 : Annexe II (PDF, 7 Ko)

Source PDF : https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/seconaire/bp/rea/EnregiAnnexeII-arrete29102012.pdf

Extraction texte intégrale : 1 page(s).

Page 1

ANNEXEII

Arrêté du 29 octobre 2012 modifiant l'arrêté du 18 mai 2012 relatif à la création du brevet professionnel option « responsable d'entreprise hippique » selon la modalité des unités capitalisables

LISTE DES UNITÉS CAPITALISABLES DU BREVET PROFESSIONNEL OPTION « RESPONSABLE D'ENTREPRISE HIPPIQUE »

VALIDÉES AU TITRE DE LA DÉTENTION DE CERTAINS DIPLÔMES

DIPLÔMES

UNITÉS CAPITALISABLES DU BREVET
PROFESSIONNEL

option « responsable d'entreprise hippique »
validées

Brevet professionnel agricole.	2 UCARE
Brevet professionnel délivré par le ministère chargé de l'agriculture.	UCG 1, UCG 2, 2 UCARE
Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.	UCG1, UCG2, 1 UCARE
Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, spécialité « activités équestres ».	UCG1, UCG2, UCP 1, UCP 2, UCT 2, 1 UCARE, UCT 1 (*)
Baccalauréat professionnel délivré par le ministère chargé de l'agriculture et brevet de technicien agricole.	UCG 1, UCG 2, 2 UCARE
Baccalauréat professionnel délivré par le ministère chargé de l'éducation.	UCG 1, 1 UCARE
Séries du baccalauréat général ou technologique.	UCG 1
Diplômes de niveau III et plus.	UCG 1, UCG 2

(*) La dispense de l'UCT 1 est proposée si l'UCC « travail sur le plat de la cavalerie d'école » a été validée en complément du BPJEPS « activités équestres ».

Fait le 29 octobre 2012.

Pour le ministre et par délégation :
La directrice générale
de l'enseignement et de la recherche,
M. Zalay

Document 3 : Annexe 2 (PDF, 6 Ko)

Source PDF : https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/seconaire/bp/rea/EnregiANNEXE2-arrete29102012.pdf

Extraction texte intégrale : 1 page(s).

Page 1

ANNEXEII

Arrêté du 29 octobre 2012 modifiant l'arrêté du 18 mai 2012 relatif à la création du brevet professionnel option « responsable d'entreprise hippique » selon la modalité des unités capitalisables

LISTE DES UNITÉS CAPITALISABLES DU BREVET PROFESSIONNEL, OPTION «
RESPONSABLE D'EXPLOITATION AGRICOLE » VALIDÉES AU TITRE DE LA
DÉTENTION DE CERTAINS DIPLÔMES

DIPLÔMES	UNITÉS CAPITALISABLES DU BREVET PROFESSIONNEL
	option « responsable d'exploitation agricole »
Brevet professionnel agricole.	2 UCARE
Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, spécialité « pêche de loisir ».	UCG 1, UCG 2, 2 UCARE
Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.	UCG1, UCG2, 1 UCARE
Brevet professionnel ministère de l'agriculture.	UCG1, UCG2, 2 UCARE
Baccalauréat professionnel délivré par le ministère chargé de l'agriculture et brevet de technicien agricole.	UCG 1, UCG 2, 2 UCARE
Baccalauréat professionnel délivré par le ministère chargé de l'éducation.	UCG 1, 1 UCARE
Séries du baccalauréat général ou technologique.	UCG 1
Diplômes de niveau III et plus.	UCG 1, UCG 2

Fait le 29 octobre 2012.

Pour le ministre et par délégation :
La directrice générale
de l'enseignement et de la recherche,
M. Zalay

Document 4 : Document complémentaire au référentiel de diplôme du brevet professionnel "responsable d'entreprise agricole" (PDF, 387 Ko) - Octobre 2017

Source PDF : https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/bp/rea/bp-rea-docompOct2017.pdf

Extraction texte intégrale : 38 page(s).

Page 2

Ce document fait partie des documents nécessaires à la mise en œuvre des formations au BP REA renouvelé. Il apporte des recommandations complémentaires aux prescriptions de la note de service DGER/SDPFE/2017-513 du 12/06/2017 relative à l'évaluation certificative.

Une version enrichie de ce document pourra être élaborée à partir des enseignements tirés lors de la mise en œuvre du diplôme renouvelé.

Tous les documents relatifs au BP REA sont en ligne sur le site [chlorofil.fr](http://www.chlorofil.fr)

<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/bp/responsable-dentreprise-agricole.html>

Sommaire

Partie 1 : Généralités sur le BP REA	3
1.1. Ce qui change dans le BP REA 2017	3
1.2. Présentation du référentiel de diplôme	4
Partie 2 : Préconisations pour l'évaluation des capacités	6
2.1. Méthode pour l'évaluation du BP REA	6
2.1.1. Principes de l'évaluation en situation professionnelle	6
2.1.2. Critères et indicateurs pour évaluer les capacités	7
2.1.3. Trois contextes clés pour le développement et l'évaluation des capacités du REA	8
2.2. Développer et évaluer les capacités du REA	10
Partie 3 : Les UCARE du BP REA	29
3.1 Caractéristiques des UCARE	29
3.2 Démarche pour construire une UCARE	29
3.3. Les UCARE dans le BP REA	30
3.4. UCARE 2017, des questions à se poser	32
Partie 4 : Quelques éléments structurants de la formation	33
4.1. Choix des supports techniques de formation	33
4.2. L'entreprise d'apprentissage	33
4.3. Rôles respectifs du tuteur et du formateur	34
4.4. Perspectives agroécologiques	35
ANNEXES	36
Annexe 1 : Cadrement national du plan d'évaluation du BP REA	36
Annexe 2 : UCARE Transformation – Services - Production	38
Annexe 3 : Correspondances champs de compétences du RP et capacités du RC	39

2

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 3

Partie 1 : Généralités sur le BP REA

Le brevet professionnel option « Responsable d'entreprise agricole » (REA) est un diplôme de niveau IV. Il ne comporte pas de spécialités. Les centres de formation ne peuvent pas ajouter de mention suivant le nom du diplôme.

Le BP REA est constitutif de la capacité professionnelle agricole qui permet de bénéficier des aides à l'installation comme que le prévoit la réglementation. Il n'a pas vocation à préparer à la poursuite d'études. Lorsqu'il est mis en œuvre en formation professionnelle continue, le BP REA fait l'objet d'une formation d'une durée minimum de 1200 heures dont au moins 8 semaines en milieu professionnel. Le BP REA peut également être mis en œuvre également par la voie de l'apprentissage (cf. arrêté de création du 9 mars 2017) et obtenu par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le BP REA est un diplôme délivré par la voie des Unités Capitalisables (UC). Comme pour tous les diplômes en UC, les équipes pédagogiques élaborent le plan d'évaluation et les épreuves à partir d'investigations sur les situations professionnelles locales afin d'élaborer et d'adapter la formation et l'évaluation aux caractéristiques agricoles locales. Une note de service définit les caractéristiques générales de l'évaluation certificative pour les diplômes en unités capitalisables (NS DGER/SDPFE/2016-31 « Instructions générales relatives à l'organisation des examens de l'enseignement agricole conduisant à des diplômes délivrés par unités capitalisables (UC) », du 15 janvier 2016). Les prescriptions spécifiques à l'évaluation du BP REA renouvelé figurent dans la note de service DGER/SDPFE/2017-513 du 12/06/2017.

Ce document complémentaire au référentiel du diplôme apporte des précisions sur les enjeux de la rénovation, sur la méthode d'évaluation et des recommandations pour la mise en œuvre de l'évaluation et de la formation.

1.1 Ce qui change dans le BP REA 2017

Le passage de 12 UC à 7 UC (5 UC nationales et 2 UCARE) permet d'inscrire le BP REA dans la logique des blocs de compétences du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour une meilleure prise en compte dans les dispositifs de formation tout au long de la vie (au MAA, 1 UC = 1 bloc de compétences, cf. définition p 29). L'architecture du référentiel de certification permet de faire correspondre chaque champ de compétences à au moins une capacité intermédiaire.

Toutes les UC sont de même nature. Chaque capacité globale correspond à une UC et comprend deux capacités intermédiaires, chacune ne devant être évaluée qu'une seule fois. L'unité de certification est l'UC. Le nombre réduit d'UC présente l'avantage de réduire le nombre d'épreuves certificatives.

La formulation générique des capacités permet de décliner la formation et l'évaluation pour tous les systèmes de production : systèmes de culture, élevage, polyculture-élevage, viticulture-œnologie,

maraîchage, arboriculture, apiculture...

Les centres de formation précisent dans le dossier d'habilitation les activités de production que l'équipe pédagogique choisit comme support(s) de formation et d'évaluation, après un travail d'ingénierie locale conduit dans le cadre des préconisations de la note de service du 15 janvier 2016.

Le diplôme du BP REA a été rénové dans une perspective agroécologique, conformément au plan Enseigner à produire autrement du ministère en charge de l'agriculture. Pour produire autrement, les futurs agriculteurs devront s'adapter à la complexité des systèmes de production et de décision. La prise en compte de l'incertitude et des changements permanents dans l'activité professionnelle demande de renforcer la formation à la diversité et à la relativité, de privilégier des approches comparées plutôt que

3

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 4

l'application de modèles. Cette perspective implique notamment une accentuation des approches interdisciplinaires en formation et un renforcement du lien enseignement/entreprise agricole.

1.2 Présentation du référentiel de diplôme

Le référentiel du BP REA est constitué de deux parties distinctes et complémentaires :

- un référentiel professionnel élaboré à partir de l'analyse des emplois et du travail (il est le même que celui du Bac Pro Conduite et gestion de l'entreprise agricole, car il s'agit du même métier)
- un référentiel de certification comportant la liste des capacités à certifier et les modalités d'évaluation.

Le référentiel professionnel (RP) présente le contexte et les évolutions du secteur relatif à l'option, décrit les emplois concernés et dresse la liste des activités correspondantes, regroupées par fonctions (ensemble d'activités concourant à la même finalité du travail).

Le référentiel de certification est constitué d'une liste de sept capacités, dont six sont obligatoirement évaluées selon la modalité : « évaluation en situation professionnelle ».

Des fiches compétences ont également été élaborées à partir des analyses du travail réalisées par les opérateurs. Elles comportent un ensemble d'informations sur les caractéristiques des situations analysées et sur les ressources mobilisées dans le travail. Ces informations peuvent servir de référence pour la mise en œuvre de l'évaluation et de la formation. Les fiches sont réunies dans un recueil, en ligne sur le site chlorofil.fr de l'enseignement agricole.

Les capacités ont été construites en lien avec le référentiel professionnel. Elles s'appuient sur les champs de compétences et les situations professionnelles significatives de la compétence dans chacun de ces champs.

Les capacités du BP REA

- C1 : Se situer en tant que professionnel
 - C11 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant
 - C12 : Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leurs fondements, leur organisation
- C2 : Piloter le système de production
 - C21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements
 - C22 : Gérer le travail
- C3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème
 - C31 : Combiner les différentes activités liées aux productions
 - C32 : Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions
- C4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise
 - C41 : Porter un diagnostic sur les résultats de l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers
 - C42 : Réaliser des choix pour l'entreprise en matière de situation fiscale et juridique

4

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 5

- C5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise
 - C51 : Commercialiser un produit ou un service
 - C52 : Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif
- C6 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers
 - correspond à l'UCARE 1 = UCARE Transformation ou UCARE Services ou UCARE Production
- C7 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers
 - correspond à l'UCARE 2 = UCARE libre (y compris nouvelle UCARE transformation ou services ou production, qui n'aurait pas déjà été traitée en UC3 ou UCARE 1)

Les modalités d'évaluation

Six capacités sont obligatoirement évaluées selon la modalité : « évaluation en situation professionnelle ». Cette prescription ne s'applique pas à la C1, qui peut selon les choix du centre de formation et sous réserve d'agrément par le jury, se dérouler en situation professionnelle ou selon une autre modalité.

Capacité	Unités capitalisables	Prescriptions spécifiques
s		
C1	UC1 : Se situer en tant que professionnel	
C2	UC2 : Piloter le système de production	Evaluation en situation professionnelle
C3	UC3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème	Evaluation en situation professionnelle
C4	UC4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise	Evaluation en situation professionnelle
C5	UC5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise	Evaluation en situation professionnelle

C6	UCARE 1 = UCARE A Transformation ou UCARE B	Evaluation en situation professionnelle
	Services ou UCARE C Production	Evaluation en situation professionnelle
C7	UCARE 2 = UCARE « libre » (y compris nouvelle UCARE A, B ou C)	Evaluation en situation professionnelle

5

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 6

Partie 2 : Recommandations pour l'évaluation des capacités

Pour répondre à la complexité et à la diversité des situations professionnelles propres à son activité, le REA analyse et met en lien leurs caractéristiques pour raisonner ses choix et ses prises de décisions. Il observe, il s'informe, il porte des diagnostics, il prend en compte une pluralité de facteurs d'environnement, afin de construire les réponses ou les solutions les plus adaptées à ses choix professionnels et au contexte de l'entreprise (environnement, ressources, demande sociale). L'action d'un Responsable d'entreprise agricole relève principalement de la création, de l'orientation, du raisonnement et de l'adaptation. Les situations d'évaluation construites doivent donc permettre d'évaluer ces dimensions.

2.1 Méthode pour l'évaluation du BP REA

Toutes les capacités du BP REA, à l'exception de la capacité C1, sont évaluées en situation professionnelle. La capacité C1 peut également s'appuyer sur cette modalité d'évaluation. Pour rappel, dans les diplômes en UC, chaque capacité intermédiaire ne peut être évaluée qu'une fois et le nombre total d'épreuves est au plus égal à 1,5 fois le nombre d'UC, soit 10 pour le BP REA. L'ensemble des épreuves doit permettre la validation de toutes les capacités du référentiel de certification.

2.1 Principes de l'évaluation en situation professionnelle

L'évaluation en situation professionnelle :

- place le candidat dans des situations les plus proches possibles des situations professionnelles emblématiques des emplois visés par le diplôme et du travail du responsable d'entreprise agricole.
- prévoit la réalisation d'une production, en lien avec l'organisation et la conduite des activités de l'entreprise. Cette production correspond à la partie observable de l'action du candidat.
- s'intéresse aux raisonnements qui sous-tendent et déterminent cette production. Ces raisonnements constituent la partie cognitive, mentale, de l'action du candidat.
- regarde plus précisément la façon dont l'individu, à partir de la production à laquelle il aboutit, s'est approprié les caractéristiques (conditions) de la situation, a mobilisé les ressources nécessaires et a adapté son raisonnement aux particularités de cette situation, à des variations de cette situation et à d'autres situations du même type.

Au niveau IV, les productions attendues du candidat correspondent le plus souvent à des constructions qui relèvent de raisonnements : conception d'un assolement, d'un plan de marchéage, réalisation d'un diagnostic de parcelle ou d'un plan de trésorerie, etc. Ce que l'on cherche à mettre à jour dans l'évaluation, c'est la réflexion, la démarche qui a prévalu dans la construction à laquelle il est arrivé. L'évaluation est ciblée sur ce qui a été pris en compte et mis en lien pour aboutir à la production. Les critères et indicateurs tiennent compte de ces exigences particulières liées au niveau du diplôme. Les situations d'évaluation sont élaborées par les équipes pédagogiques, en lien avec les SPS du référentiel professionnel, à partir de l'analyse de situations professionnelles locales, particulièrement adaptées à développer les capacités du REA. Les situations professionnelles destinées à servir de supports à la situation d'évaluation et à la construction des épreuves doivent permettre au candidat d'exprimer au mieux son potentiel – la capacité – en satisfaisant les critères correspondants.

6

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 7

Dans le cas où la modalité retenue serait celle d'une production associée à un entretien d'évaluation utilisant des techniques d'explicitation, quelques recommandations spécifiques peuvent être faites :

- la production à réaliser, quelle que soit la forme choisie par l'équipe enseignante, peut faire l'objet de traces qui permettent de rendre compte de la démarche et du raisonnement du candidat,
- l'entretien d'évaluation, par l'utilisation de techniques d'explicitation, cherche à accéder au raisonnement ayant permis cette production. Pour mener cet entretien, l'évaluateur doit en maîtriser les techniques et principes associés et bien connaître la capacité qui est visée, son périmètre, les ressources qu'elle mobilise. L'évaluateur doit guider l'entretien de façon à obtenir les informations qu'il recherche, les indices qui vont lui permettre de constater si la capacité visée est acquise : outre la pertinence/cohérence des raisonnements, l'entretien cherche à tester l'adaptation à la diversité et à la variabilité des situations rencontrées dans le cadre de la conduite de l'entreprise.

2.12 Critères et indicateurs pour évaluer les capacités

Pour chaque capacité, l'examineur doit s'appuyer sur des grilles d'évaluation soumises au jury dans lesquelles sont précisés :

- Les critères nationaux qui figurent dans la note de service du 12 juin 2017 pour chacune des capacités : à raison de deux critères par capacité intermédiaire évaluée, ils précisent ce que l'évaluateur doit regarder dans la situation d'évaluation pour vérifier que le candidat a bien construit cette capacité. Les critères traduisent ce qui est prioritairement pris en compte dans le jugement évaluatif, la focale du jugement. Les critères nationaux correspondent à l'activité attendue du candidat pour démontrer l'atteinte de la capacité, il s'agit des repères choisis pour servir de base au jugement.

- Des indicateurs spécifiques sont établis par les équipes au regard de chacun des critères, en fonction du choix de la situation support de l'évaluation : contextualisés et concrets, ils sont propres à chacune des

situations d'évaluation.

Les indicateurs spécifient les critères. Ils permettent à l'évaluateur d'investiguer et d'étayer son jugement sur chaque critère. Ils constituent un ensemble de repères mais ne donnent pas lieu à une évaluation sommative (x points pour chaque indicateur).

Les indicateurs indiqués dans la note de service sont, selon le cas, des exemples d'indicateurs ou de classes d'indicateurs, visant à préciser chacun des critères. Ils ne sont ni exhaustifs ni contextualisés. Chaque équipe pédagogique doit élaborer les indicateurs contextualisés pour chaque situation d'évaluation construite à partir des situations professionnelles locales.

7

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 8

2.13 Trois contextes clés pour le développement et l'évaluation des capacités du REA

Pour un Responsable d'entreprise agricole, trois contextes sont particulièrement structurants de son activité. Le contexte de l'installation, celui de l'introduction de changements conséquents dans le système de production, et, enfin, le contexte du travail régulier, « ordinaire », dans ses dimensions techniques et pratiques. Ces trois contextes sont ceux dans lesquels les compétences du REA s'expriment le plus, il est donc particulièrement intéressant, dans une perspective de formation, de mettre à jour les ressources mobilisées dans des situations qui se déroulent dans ces contextes. Cette approche peut guider les investigations conduites lors de l'analyse du travail locale faite par les formateurs, en invitant notamment les professionnels interrogés à se projeter dans ces contextes vécus. Ils sont également appropriés à orienter la formation et le choix des situations supports d'évaluation certificative.

Description des trois contextes

L'installation

S'installer en agriculture mobilise des raisonnements d'anticipation, de prévision, d'évaluation, de positionnement, qui permettent à l'individu d'imaginer son activité future. Ce contexte se caractérise par la globalité d'approche qu'il suscite, par les rapports qu'entretient chaque REA avec son environnement socio-professionnel et physique, et par les moyens et méthodes d'analyse, d'évaluation qu'il mobilise, lui permettant une organisation efficace.

Lorsque ce contexte sera jugé le plus pertinent, l'évaluation pourra s'appuyer sur des situations relatives au projet d'installation, c'est-à-dire un projet professionnel personnel construit sur une entreprise existante ou non.

Un changement dans le système de production

Opérer ou subir des changements importants, qui impactent significativement le système, mobilise des raisonnements propres à gérer et à adapter son action.

Une situation qui se produit dans un contexte de changement est une situation professionnelle dans laquelle il y a une nécessité ou une opportunité d'évolution qui nécessite un ajustement significatif du système de production. Dans ce type de situation, c'est l'ajustement et l'adaptation de l'action dans un contexte donné qui sont déterminants. Contrairement à une situation référée au contexte de l'installation, l'entreprise support de l'activité doit exister. L'entreprise d'alternance peut jouer ce rôle.

Lorsque ce contexte sera jugé pertinent, l'évaluation s'appuiera sur une simulation de changement sur l'entreprise d'alternance. La nature du changement peut être proposée par le candidat, même si le maître de stage ou d'apprentissage n'envisage pas de le mettre en œuvre lui-même. Le projet de changement est négocié avec l'équipe pédagogique qui le valide, au regard de son potentiel d'apprentissage. L'avis global du maître de stage ou d'apprentissage sur le scénario de changement proposé par le candidat est souhaité. En cas d'inadaptation de l'entreprise d'alternance et par défaut, l'exploitation de l'établissement peut être mobilisée à cet effet.

Le travail régulier sur l'entreprise

On entend par travail régulier sur l'entreprise, la conduite de la production. Même si le cœur de l'activité d'un REA ne se réduit pas à la mise en œuvre d'opérations de production, en termes de gestes professionnels et de savoir-faire techniques et pratiques, et qu'il est difficile d'en appréhender la diversité tant dans la formation que dans l'évaluation, cette mise en œuvre constitue une part essentielle de l'activité.

8

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 9

Une situation professionnelle dans ce contexte « ordinaire » est caractérisée par la mise en œuvre de pratiques, d'opérations et d'itinéraires techniques ou de process de production. Les situations d'évaluation qui s'appuieront sur ce contexte devront permettre de juger de la mise en relation des pratiques avec les choix techniques, l'appréhension des impacts sur l'agroécosystème et les alternatives possibles aux pratiques existantes le cas échéant.

Le support d'évaluation à privilégier est l'entreprise d'alternance (cf § 4.3). L'exploitation de l'établissement peut être également mobilisée à cet effet.

9

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 10

2.2. Développer et évaluer les capacités du REA

Dans cette partie, pour chaque capacité du référentiel de certification, sont rappelés le ou les champs de compétences et les SPS auxquels elle se réfère et les critères d'évaluation nationaux qui figurent dans la note de service. Des éléments d'informations sur ce que recouvre chacune des capacités ainsi que des préconisations pour l'évaluation y sont présentés.

Capacité 1 : Se situer en tant que professionnel

C 11 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant

C12 : Se positionner dans les différents types d'agricultures, leur histoire, leurs fondements leur organisation

Un des champs essentiels de l'identité et de la culture professionnelles agricoles est le travail avec le vivant (végétaux, animaux, humains), aux différentes échelles des agroécosystèmes (capacité C11). Cette identité professionnelle se construit progressivement par la confrontation de ses projets, envies, orientations avec d'autres points de vue de professionnels ou d'acteurs sociaux, qui peuvent en avoir des conceptions très différentes (capacité C12).

Permettre à un apprenant de développer cette capacité à se situer en tant que professionnel, qui évolue dans une société, c'est l'ouvrir à une diversité de ressources qui l'aideront à élaborer ses choix, à partir des liens qu'il établit entre les « savoirs tenus pour vrais » de la profession, savoirs qui font consensus ou qui se discutent, et ses propres convictions. Il doit être entraîné à confronter ses projets, activités, choix avec les caractéristiques sociales, culturelles, politiques, du monde socioprofessionnel dans lequel il se prépare à agir. Cette capacité se développe avec le temps et l'expérience et la formation ne peut qu'initier ou compléter ce développement en multipliant les situations d'apprentissage, notamment des situations d'échanges entre pairs ou avec des professionnels.

Un grand nombre de disciplines sont de nature à contribuer à la construction de ressources et de repères pour développer cette capacité transversale à tous les métiers du vivant. Du fait de la diversité et de la complexité des questions qu'elle pose tant aux professionnels de l'agriculture qu'à tout citoyen, l'approche agroécologique est une entrée pertinente pour mettre en résonance les apports de ces disciplines. Elle permet de construire des repères pour se repérer dans la diversité des façons de pratiquer l'agriculture. Compte tenu de son caractère transversal à l'exercice du métier, la capacité C1 n'est pas référencée à un champ de compétences particulier du référentiel professionnel et aucune modalité d'évaluation ne s'impose. Seuls sont imposés les critères nationaux pour chacune des capacités à évaluer. Les indicateurs doivent être précisés par les équipes et proposés au jury pour la validation des épreuves.

L'évaluation de la C11 doit permettre de vérifier que pour se projeter dans son activité future, le candidat est capable de mobiliser des savoirs sur la nature et le fonctionnement des êtres vivants et des systèmes vivants, qui lui serviront à s'adapter, à ajuster son action pour réagir aux évolutions des systèmes sur lesquels il agit. On appréciera également comment le candidat se situe et à travers quels repères il intègre ou non les principes agroécologiques dans leurs dimensions écologiques et sociales.

10

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 11

C 11 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant

Exemples de classes d'indicateurs

Critères nationaux

(des indicateurs plus précis seront construits localement en

(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation

fonction du contexte et proposés au jury par le centre de

pour évaluer la capacité à certifier)

formation)

Appropriation des principaux mécanismes
qui régissent les systèmes vivants

Identification des grandes fonctions du monde vivant :
respiration, nutrition, reproduction, transformation de
la matière...

Le candidat a intégré les caractéristiques du

Repérage des différents niveaux d'organisation du

fonctionnement des êtres vivants à leurs

vivant : écosystème, animal/végétal, microfaune et
microflore...

différents niveaux d'organisation et les met en
relation avec les activités de production
agricole.

Mise en relation des dynamiques microbiennes avec le
fonctionnement du sol, les règles d'hygiène, les
transformations de produits agricoles...

...

Mise en évidence de pratiques ou de systèmes qui

fragilisent les équilibres naturels d'un milieu

Mise en évidence de pratiques ou de systèmes

agricoles qui optimisent les fonctionnalités

écologiques du milieu

Comparaison entre différents modes de production

...

Valorisation des fonctions naturelles du
milieu

Le candidat s'est construit des repères pour
situer les pratiques agricoles au regard des
fonctionnalités de l'agroécosystème et de la
préservation des ressources.

L'évaluation de la C12 doit permettre de vérifier que le candidat a appris à identifier des principes et méthodes qui peuvent être référés aux grands types d'agriculture et à leurs caractéristiques (raisons de leur apparition, finalités et conceptions sous-jacentes, moyens). Elle portera sur la façon dont il se positionne, dont il se projette en tant que professionnel en prenant en compte les particularités du travail avec le vivant et le contexte socioprofessionnel, et sur l'analyse qu'il fait de ses choix au regard de sa connaissance des possibles.

C12 : Se positionner dans les différents types d'agricultures, leur histoire, leurs fondements, leur organisation

Exemples de classes d'indicateurs

Critères qui s'imposent

(des indicateurs plus précis seront construits localement en

(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation

fonction du contexte et proposés au jury par le centre de

pour évaluer la capacité à certifier)

formation)

Contextualisation de l'activité
professionnelle agricole

Prise d'informations sur les évolutions des politiques
publiques agricoles et des techniques

Le candidat caractérise l'activité professionnelle
au regard des orientations de l'agriculture
actuelle et de son évolution socio-historique et
économique.

Comparaison de différents modèles agricoles en
général (conventionnel, raisonné, intégré, bio...) et sur
le territoire en particulier...

...

Elaboration d'une position

Respect de la cohérence interne du modèle

Le candidat construit et argumente un projet en cohérence avec les objectifs explicités et avec le contexte et les objectifs qu'il poursuit.

Prise en compte des visées agroécologiques dans la définition du modèle
Comparaison avec les autres systèmes présents ou non sur le territoire
...

11

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 12

Remarque :

Dans le cas où des situations en lien avec un projet d'installation seraient utilisées pour évaluer, ce n'est en aucun cas le projet du candidat qui fait l'objet de l'évaluation mais le développement professionnel que son élaboration aura contribué à favoriser. En se fondant sur les critères et indicateurs, l'évaluateur cherchera à voir la manière dont le candidat va argumenter, analyser, discuter, critiquer ses propres choix, et la manière avec laquelle il mobilise des ressources pour construire une réponse au sujet proposé.

12

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 13

Les capacités C 2 à C7 sont évaluées en situation professionnelle. Les situations d'évaluation sont élaborées en référence à des situations professionnelles repérées localement comme significatives des champs de compétences qui correspondent à la capacité évaluée.

Dans le cas où l'épreuve comporte une production associée à un entretien d'évaluation, la production demandée au candidat doit s'accompagner d'une trace, écrite ou autre, qui rend compte du travail effectué pour la réaliser.

Capacité 2 : Piloter le système de production

C21- Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements

C22- Gérer le travail

Pour un Responsable d'entreprise agricole, « piloter » peut signifier définir une stratégie, des orientations et des objectifs à moyen et long terme, mais également ajuster son action au quotidien pour adapter son système de production à des changements de toute nature. Les causes de changement peuvent se situer dans l'environnement : nouvelle réglementation, opportunité de nouveaux débouchés, incidents climatiques... ou encore provenir de l'interne comme une volonté de changement, l'arrivée ou le départ d'un associé...

Chaque REA est en permanence amené à s'interroger sur la pertinence de ses choix techniques et de ses pratiques au regard de ses objectifs, sur leur cohérence au regard de sa vision de l'agriculture, sur leur efficacité au regard de ses engagements. Il doit également être prêt à faire évoluer son système sous l'influence de changements, prévus ou imprévus, voulus ou subis, en essayant de maintenir ses orientations, sans compromettre la pérennité de son entreprise. Ainsi doit-il procéder à des allers et retours entre ses orientations stratégiques, la nécessité ou non de les faire évoluer, et ses choix techniques, opérations ou activités au quotidien pour maintenir la cohérence d'ensemble de son système, tout en recherchant un niveau de performance suffisamment élevé pour la bonne marche de son entreprise.

Rappel des champs de compétences et situations professionnelles significative (SPS) de référence :

Champs de compétences	SPS	Finalités
Pilotage de l'entreprise agricole et conduite du changement	Choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise Construction et évaluation de scénarios d'évolutions possibles du système de production et ou de commercialisation	Permettre à l'entreprise de s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente tout en limitant les risques associés au changement
Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines	Conduite d'un changement de système de production et ou de commercialisation Encadrement d'une équipe Gestion des pointes de travail	Améliorer l'organisation collective du travail et les relations humaines au sein de l'entreprise

Développer la capacité à piloter, c'est amener l'apprenant à prendre conscience que tout changement d'origine externe ou interne a des répercussions sur le travail quotidien, peut également entraîner la nécessité de modifier des organisations, de prendre de nouvelles décisions, de procéder à des réorientations de plus ou moins grande ampleur, bref, que la vie d'une entreprise est toujours en mouvement.

13

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 14

La capacité C2 comporte deux dimensions essentielles qui correspondent aux deux champs de compétences qui relèvent du diagnostic et de l'analyse du système dans un contexte de gestion du changement (capacité C21) et de la gestion du travail pour adapter le collectif de travail à ces changements (capacité C22).

C21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements

Pour développer la capacité à réguler l'activité, il convient d'entraîner l'apprenant à saisir tout d'abord la logique de fonctionnement global d'une entreprise dans son environnement et à la mettre en lien avec les

objectifs et les finalités du REA. L'approche systémique permet de mettre en évidence la cohérence globale du système de production dans son environnement. L'apprenant sera entraîné notamment à l'utilisation d'outils de diagnostic (diagnostic de durabilité, diagnostic multicritères...) pour évaluer les performances de l'entreprise en matière de production, de résultats économiques, de consommation de ressources naturelles, de disponibilité en main d'œuvre (en nature et en quantité). Les formateurs pourront s'appuyer sur la collecte de données, rassemblées individuellement ou collectivement sur les entreprises d'alternance des apprenants, sur des entreprises faisant l'objet de visites, ou encore sur l'exploitation agricole de l'établissement. Une pédagogie basée sur la comparaison entre différentes entreprises du territoire est particulièrement adaptée à entraîner les apprenants à établir des diagnostics (points forts/points faibles, atouts/contraintes) sur la base desquels ils pourront formuler des hypothèses d'évolution en prenant particulièrement en compte la durabilité du système (dimension économique, environnementale, et sociale). Les scénarios pourront s'appuyer sur des exercices de simulation et des démarches itératives permettant de tester des hypothèses, d'en analyser les conséquences, d'en évaluer la pertinence. La diversité des cas étudiés s'enrichira des entreprises d'alternance, de visites d'entreprises ou de l'exploitation de l'établissement.

L'évaluation de la C21 doit permettre de vérifier que pour se projeter dans un scénario d'adaptation au changement, le candidat est en mesure d'évaluer les conséquences d'un changement suffisamment important pour impacter significativement le système de production, et s'il est en mesure de formuler des modifications à opérer en termes d'objectifs de production, de choix techniques, de pratiques, de mobilisation de ressources, etc. La situation d'évaluation pourra être basée sur celle d'un professionnel qui introduit un changement significatif sur l'entreprise (un nouvel atelier, une conversion partielle en agriculture biologique, une adhésion à un GIEE, une augmentation ou diminution de main d'œuvre, une évolution des marchés...), qui en analyse toutes les conséquences sur les différentes composantes du système de production et qui en vérifie la pertinence au regard de la stratégie de l'entreprise dans son environnement.

Le contexte de l'introduction d'un changement dans le système de production est particulièrement pertinent pour évaluer cette capacité. L'exploitation d'alternance est un support adapté pour évaluer cette capacité. Les situations professionnelles locales qui serviront à la construction des situations d'évaluation sont à rechercher dans ce contexte.

14

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 15

La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

C21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements	
Critères qui s'imposent	Exemples de classes d'indicateurs
(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)	(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)
Analyse d'une situation de changement Le candidat mobilise les éléments qui lui permettent d'établir un diagnostic de la situation de l'entreprise.	Prise en compte des caractéristiques de l'entreprise dans son contexte Identification de toutes les répercussions du changement sur l'ensemble des composantes du système (travail, itinéraires techniques, pratiques, commercialisation...) Prise en compte des impacts du changement sur l'agroécosystème ...
Elaboration de scénarios de transition pour conduire le changement Le candidat fait des hypothèses, programme des évolutions du système, en déduit les changements de pratiques, planifie les étapes du changement, évalue la durabilité du nouveau système.	Comparaison de scénarios possibles Respect ou amélioration des performances agroécologiques du système ...

Remarque : la nature du changement peut être proposée par le candidat, même si le maître de stage ou d'apprentissage n'envisage pas de le mettre en œuvre lui-même. Le projet de changement est négocié avec l'équipe pédagogique qui le valide, au regard de son potentiel d'apprentissage. L'avis global du maître de stage ou d'apprentissage sur le scénario de changement proposé par le candidat est souhaité.

C22 : Gérer le travail

Pour développer cette capacité à gérer le travail, il est nécessaire d'aborder autant l'organisation du travail au quotidien ou à plus long terme (mobilisation de la main d'œuvre, gestion des pointes de travail, estimation globale du besoin de main d'œuvre) que la gestion des relations humaines au sein du collectif de travail et la professionnalisation de ses membres.

Si l'apprenant n'est pas amené à gérer le travail sur l'entreprise d'alternance – du moins pas en tant que décideur, il pourra néanmoins analyser et questionner cette activité avec l'aide de son tuteur, dès lors que celui-ci est informé de cette dimension de l'apprentissage en entreprise.

Le formateur pourra utiliser en formation les outils de gestion du temps de travail en vue d'intégrer cette dimension dans le diagnostic global du fonctionnement de l'entreprise, afin que ne soit pas oubliée cette composante essentielle dans les scénarios proposés. Selon les types de changement envisagés, la gestion du travail pourra prendre une part plus ou moins importante, mais jamais absente du raisonnement.

En matière de gestion des relations humaines, il est utile d'apporter quelques éléments de communication interpersonnelle et de permettre aux apprenants de les expérimenter à travers des jeux de rôles, des vidéos, des simulations de réunions de travail. Il est notamment judicieux d'aborder la gestion de ces relations notamment dans le cadre d'installation sous forme sociétaire ou d'encadrement de main d'œuvre permanente ou temporaire. Dans tous les cas, les bases légales du travail du point de vue de l'employeur comme de celui du salarié doivent être abordées, ainsi que les sources d'information permettant de s'informer des évolutions.

Dans une perspective de professionnalisation tout au long de la vie, une sensibilisation aux différents mécanismes et formes d'apprentissage (formel et informel) ainsi qu'une information sur les organismes et les réglementations de la formation continue est recommandée.

Page 16

L'évaluation de la C22 doit permettre de vérifier si le candidat peut estimer les besoins de main d'œuvre en quantité et en nature en fonction des besoins du système de production et des caractéristiques de l'entreprise, et dans quelle mesure il prend en compte les dimensions réglementaires et humaines de la gestion du travail sur une entreprise.

Un contexte de changement est approprié pour développer et évaluer cette capacité. L'entreprise d'apprentissage, ou à défaut l'exploitation de l'établissement peut constituer le support d'évaluation de cette capacité. Les situations professionnelles locales qui serviront à la construction des situations d'évaluation sont à rechercher dans ce contexte.

La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

C22 : Gérer le travail

Critères qui s'imposent

(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer

la capacité à certifier)

Ajustement des besoins et des moyens
Le candidat prévoit les besoins en main d'œuvre et propose des mesures adaptées pour mettre en œuvre des différentes activités de l'entreprise.

Gestion des ressources humaines et des conditions de travail
Le candidat prend en compte toutes les dimensions que nécessite la gestion d'un collectif de travail, prend en considération les incidences des choix opérés et veille à mettre en place un environnement de travail de qualité.

Exemples de classes d'indicateurs

(des indicateurs plus précis seront construits

localement en fonction du contexte

et proposés au jury par le centre de formation)
Identification des besoins en main d'œuvre
Distribution-répartition du travail
Prise en compte des compétences
Elaboration d'un calendrier des travaux
...

Respect du code du travail
Prise en compte de la sécurité et de la protection des salariés
Utilisation du document unique
Ecoute, discussion avec les salariés et/ou les associés
Réponse aux besoins de formation
...

Page 17

Capacité 3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème

C31- Combiner les différentes activités liées aux productions

C32- Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions

La conduite d'un système de production animal et/ou végétal, quelles que soient les productions, les systèmes et les pratiques mis en œuvre, consiste à combiner les ressources que sont les principes, les raisonnements, les techniques et pratiques agronomiques et zootechniques, en lien avec le fonctionnement des agroécosystèmes. Elle consiste à réaliser également les opérations propres à chaque production. Une des principales évolutions du métier de responsable d'entreprise agricole réside dans l'introduction de finalités agroécologiques dans l'activité agricole, ce qui a des répercussions importantes en termes de formation et d'évaluation. L'activité agricole à laquelle le système de formation a l'ambition de former se situe dans une perspective de transition agroécologique. L'agroécologie est vue comme un ensemble de pratiques agricoles qui permettent de préserver les ressources, de réduire l'érosion et le travail du sol, d'augmenter la fertilité des sols, d'accroître la biodiversité fonctionnelle, de favoriser la diversité génétique, d'accroître l'autonomie du troupeau et de valoriser les coproduits. La conduite d'une entreprise agricole dans une perspective agroécologique suppose la prise en compte des trois dimensions : la performance économique, le respect de l'environnement et le développement humain (parfois nommées « triple performance »).

Rappel des champs de compétences et situations professionnelles significatives (SPS) de référence :

Champs de compétences	SPS	Finalités
Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle	Conception d'un assolement et d'une rotation Diagnostic de l'état des sols Valorisation des effluents d'élevage et des déchets végétaux	Améliorer la fertilité physique, chimique et biologique des sols
Conduite des processus de production	Observation et appréciation de l'état de l'agroécosystème Gestion intégrée de la santé animale et végétale Conduite du système fourrager Amélioration du bien-être des animaux d'élevage	Atteindre les objectifs de production en prenant en compte l'évolution des politiques agricoles et la réglementation

Dans un contexte de changement, alors que la C2 insiste sur la réflexion à travers la construction de scénarios, la C3 porte sur l'opérationnalisation de ces changements, la façon dont ils vont se « mettre en musique » sur l'entreprise, à travers notamment les itinéraires techniques.

Choix des supports :

C'est le choix des « supports » techniques, sur lesquels seront basés la formation et l'évaluation, qui donnera son identité à la formation préparant au BP REA.

Le référentiel de diplôme n'impose pas de production animale. La formation ne peut s'affranchir de certaines nécessités qui sont liées à la prise en compte du champ de compétences « préservation et

Page 18

formation choisis, l'activité agricole doit s'entendre comme constitutive d'un agroécosystème où le sol intervient toujours à un certain niveau d'échelle (ressource en eau du bassin versant si atelier hors-sol, par exemple). Dans un souci de garantir l'unité nationale du diplôme, qui doit conférer à tous des capacités identiques, la formation et l'évaluation seront basées sur la conduite d'au moins deux ateliers de production.

La capacité C3 est composée de deux capacités intermédiaires, relatives à la combinaison des activités (C31) et à la réalisation des opérations de mise en œuvre de la production (C32).

C31 : Combiner les différentes activités liées aux productions

La capacité ne se limite pas à la conduite d'une juxtaposition d'ateliers et d'itinéraires techniques. Développer cette capacité consiste à fournir les moyens d'articuler les activités pour faire système et de les mettre en œuvre, en cohérence avec le potentiel de production de l'agroécosystème et en minimisant les impacts négatifs. Pour cela, la formation devra permettre aux apprenants de s'approprier des grilles d'analyse ou des outils de diagnostic permettant d'évaluer les différents niveaux de performance des entreprises (économique, sociale, technique, consommation de ressources naturelles, niveaux d'intrants, IFT, etc.). Elle s'appuiera sur les entreprises de stage/apprentissage ainsi que sur l'exploitation de l'établissement et privilégiera une pédagogie prenant en compte la diversité des manières de faire et des contextes.

L'évaluation de la C31 permettra de vérifier que le candidat est en mesure d'apprécier comment l'ensemble des activités d'une entreprise fait système, et à en vérifier la cohérence dans son agroécosystème à travers les itinéraires techniques et les pratiques mises en œuvre. Elle doit permettre de vérifier que les ressources fondamentales (savoirs, savoir-faire...) et les raisonnements mobilisés dans la conduite de la production sont bien place et peuvent s'exprimer en situation.

Le contexte de mise en œuvre d'un changement dans une exploitation existante (limité à l'échelle d'un itinéraire technique, d'une rotation ou d'un assolement pour distinguer du type de changement concerné par la C21) est favorable au développement et à l'évaluation de cette capacité, avec comme support l'entreprise de stage ou d'apprentissage. Les situations professionnelles locales qui serviront à la construction des situations d'évaluation sont à rechercher dans ce contexte.

Page 19

La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

C31 : Combiner les différentes activités liées aux productions

Critères qui s'imposent	Exemples de classes d'indicateurs
(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)	(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)
Diagnostic de performances, notamment agroécologique	Mise en regard des facteurs de production avec les résultats de l'entreprise
Le candidat évalue quelques forces et fragilités du système de production au regard de ses performances économiques, environnementales et sociales	Prise en compte de l'état de l'agroécosystème local Utilisation de critères de performance : faisabilité, rentabilité, consommation des ressources naturelles, indices de performances techniques, consommation de pesticides, conditions de travail, gestion des déchets, durabilité,
Elaboration d'itinéraires techniques	...
Le candidat montre comment s'articulent les différentes activités du système de production pour obtenir la meilleure performance globale de l'entreprise.	Choix des productions Complémentarité des itinéraires Construction de compromis argumentés au regard des orientations de l'entreprise ...

C32 : Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions

Développer cette capacité nécessite l'acquisition des savoir-faire techniques et pratiques relatifs à l'ensemble des opérations, mais au-delà, elle traduit le développement des raisonnements qui permettent de mettre en œuvre ces opérations techniques.

L'évaluation de la capacité C32 s'appuiera sur les périodes en entreprise.

Le référentiel professionnel n'indique pas de situations significatives (SPS) pouvant servir de référence à cette capacité. En effet, les systèmes de production qui entrent dans le champ du BP REA, de l'apiculture à l'aquaculture continentale en passant par l'élevage bovin ou encore les grandes cultures, présentent des aspects techniques très spécifiques.

Quels que soient les systèmes de production, le contexte du travail régulier sur l'exploitation est particulièrement favorable pour développer et évaluer cette capacité. L'entreprise d'alternance est un support adapté pour évaluer cette capacité. Les situations professionnelles locales qui serviront à la construction des situations d'évaluation sont à rechercher dans ce contexte.

Page 20

La situation d'évaluation vise la mise en œuvre des opérations techniques liées à la conduite des productions. Elle doit permettre de satisfaire aux critères suivants :

C32 : Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions

Critères qui s'imposent	Exemples de classes d'indicateurs
(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)	(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)
Adaptation de l'intervention à la situation	Prise en compte des particularités du contexte de l'intervention
Le candidat détermine l'intervention adéquate et le mode opératoire adapté à la situation et au contexte.	Identification des anomalies, des difficultés
	Définition de l'intervention
	Organisation et préparation de l'intervention
	...
Qualité des interventions	Déroulement : dextérité/habilité, rapidité, réactivité,
Le candidat réalise un travail de qualité, conforme au(x) but(s) fixé(s), et s'appuie sur des critères qualitatifs pour commenter son action.	contrôle-ajustement
	Travail en sécurité
	Maîtrise des outils
	Adaptation du mode opératoire
	Résultat de l'intervention
	Gestion des déchets
	Entretien et rangement du matériel
	Enregistrements
	...

Recommandations pour la formation

Les orientations agroécologiques du diplôme ont des conséquences en matière de formation. En effet, l'agroécologie suppose une complexification des itinéraires techniques et met en avant l'importance des expérimentations. Il y a moins de modèles reproductibles, plus d'adaptation de principes à chaque situation/entreprise. L'écologisation forte des systèmes agricoles complexifie leur gestion par l'augmentation du nombre et de la diversité des propriétés et interactions à gérer. En conséquence, la formation s'attachera surtout à développer les raisonnements qui fondent la conduite des productions et à familiariser avec les techniques et pratiques adaptées à des situations spécifiques. Conduire un système de production animal et/ou végétal est une compétence bien identifiée et développée depuis de nombreuses années au travers des formations visant le BP REA. Elle combine un certain nombre de ressources liées à la maîtrise des principes, raisonnements, techniques et pratiques agronomiques, zootechniques et liées au fonctionnement des agroécosystèmes.

Dans chaque type de système de production, des enjeux et des pratiques spécifiques existent, dans un système de contraintes locales. Par exemple, dans un système de culture maraîchère en zone humide, les enjeux de l'agriculteur sont relatifs à la maîtrise de la ressource en eau, au maintien de la fertilité des sols, à la régularité des productions dans le temps et l'espace, à la prévention des maladies et parasites. Pour y répondre, des techniques et pratiques spécifiques existent, liées aux caractéristiques locales (aménagements pour lutter contre l'érosion, compostage, recyclage de déchets, introduction de haies, non labour, paillis, etc.). L'adaptation des principes à chaque situation/entreprise est essentielle.

20

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 21

Le travail d'ingénierie des équipes pédagogiques est donc déterminant. En fonction des supports choisis, elles doivent conduire les investigations locales pour identifier et analyser les situations dont le potentiel d'apprentissage est approprié à élaborer la formation qui permettra de développer les capacités visées.

21

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 22

Capacité 4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise

C41- Porter un diagnostic sur l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers

C42- Réaliser des choix pour l'entreprise en matière fiscale et juridique

Pour un Responsable d'entreprise agricole, la gestion est essentielle à la santé de l'entreprise et fait partie intégrante du métier. La plupart des agriculteurs s'entourent d'experts et de professionnels du conseil pour être en veille et satisfaire à leurs obligations administratives, juridiques et fiscales, ainsi que pour tenir une comptabilité qui leur permette de prendre des décisions de gestion. Ils utilisent les résultats pour mesurer les performances économiques, technico-économiques et aujourd'hui environnementales de l'entreprise, raisonner l'activité et son évolution, prendre les décisions concernant la conduite, les investissements, les changements de tout ordre.

Que le REA réalise lui-même ces tâches de gestion ou qu'il fasse appel à des organismes, c'est à lui qu'il revient de vérifier et de valider la teneur des informations fournies à ses interlocuteurs institutionnels ou professionnels, d'utiliser les résultats et de rester maître de ses choix.

Rappel des champs de compétences et situations professionnelles significatives (SPS) de référence :

Champs de compétences	SPS	Finalités
Gestion et administration de l'entreprise	Gestion de trésorerie Analyse des coûts de production, des marges brutes et nettes Analyse des performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales de l'entreprise Gestion des démarches qualité	Améliorer les performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise tout en maintenant ou en augmentant le niveau de revenu

Développer cette capacité, ne consiste pas à former un comptable, ni un juriste, mais un professionnel qui peut produire ou réunir les pièces et documents nécessaires à l'activité, qui utilise les explications et les analyses des experts et des outils d'aide à la décision dans la perspective de faire des choix. Une méthode comparative peut aider à concrétiser des notions abstraites au moyen d'études de cas, et permet d'évaluer les conséquences économiques, sociales et environnementales d'une diversité de choix et de situations d'entreprise pour affiner ses propres choix.

En matière de démarches administratives, même si des organismes professionnels apportent généralement une aide à la veille, voire à la tenue des documents (déclaration PAC, aides à la production, formalités lors des transactions foncières, restructuration de l'outil de travail, mise aux normes...), on sensibilisera l'apprenant aux enjeux portés par les aides publiques et les obligations réglementaires, ainsi qu'à sa responsabilité de vérification et de validation des informations données.

22

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 23

C41 : Porter un diagnostic sur l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers

Compte-tenu de l'évolution des conditions d'exercice du métier de REA, celui-ci doit :

- suivre la trésorerie (prévision annuelle et ajustements mensuels), afin de bien différencier la logique de résultat de celle de capacité de trésorerie,
- analyser les soldes intermédiaires de gestion issus d'un compte de résultat,
- calculer et/ou analyser les principaux indicateurs de performances technico-économiques...

En formation, les indicateurs de performances environnementales ne doivent pas être oubliés (ex : outil MASC développé par l'INRA - approche multicritères de la durabilité).

Il est utile d'insister sur la nécessité pour un REA de connaître sa situation financière (notamment en trésorerie) afin qu'il puisse anticiper les difficultés et engager un dialogue efficace avec son banquier. Des indicateurs de santé financière de l'entreprise (marge d'autonomie financière, évolution des capitaux propres, rapport annuités/EBE, fonds de roulement...) sont des ratios importants à calculer régulièrement ou à partager avec le conseiller pour évaluer la trajectoire de l'entreprise et prendre les décisions d'orientation qui s'imposent.

Analyse et comparaisons de situations diverses favoriseront les apprentissages permettant de développer cette capacité. Le futur REA doit ainsi être en mesure d'estimer les conséquences liées aux fluctuations des productions.

L'évaluation de la C41 devra permettre de vérifier qu'à l'aide des données dont il dispose, le candidat peut rassembler celles qui sont pertinentes pour réaliser un diagnostic de la performance globale de l'entreprise en lien avec ses objectifs (autodiagnostic), puis d'utiliser les indicateurs technico-économiques et financiers d'aide à la décision.

Un contexte d'installation ou de conduite d'un changement sur l'exploitation peuvent être favorables pour développer cette capacité. Les situations support de l'évaluation de cette capacité pourront se référer à l'entreprise d'alternance ou au projet.

23

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 24

La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

C41- Porter un diagnostic sur l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers

CRITERES qui s'imposent	Exemples de classes d'indicateurs
(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)	(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)
Sélection de données et d'indicateurs	Recueil et vérification de la qualité des enregistrements
Le candidat choisit les données et maîtrise les indicateurs dont il a besoin pour évaluer les résultats/performances de l'entreprise dans son contexte.	Choix d'indicateurs technico-économiques : compte de résultat, bilans, compte de trésorerie, produit brut standard, coûts de production, marges...
	Choix d'indicateurs financiers : autonomie financière, évolution des capitaux propres, rapport annuité/EBE, fond de roulement, ...
	Choix d'indicateurs de performances environnementales : IFT, volume de produits phytosanitaires, médicaments
	...
Utilisation d'outils de suivi et d'aide à la décision	Elaboration/suivi d'un budget de trésorerie
Le candidat évalue les conséquences des décisions relatives à la conduite de l'entreprise sur la situation économique et financière.	Elaboration d'un budget partiel
	Evaluation des conséquences d'un changement sur les résultats économiques
	Elaboration de soldes intermédiaires de gestion
	Evaluation du coût/rapport d'une démarche qualité...

C42- Réaliser des choix pour l'entreprise en matière fiscale et juridique

Pour développer cette capacité, la formation permettra d'accéder à un certain nombre de connaissances d'ordre réglementaire, mais devra aussi permettre aux apprenants de prendre conscience de l'importance d'opérer des choix difficiles dans un contexte réglementaire complexe et évolutif. Ici encore, c'est la mise en relation des informations avec les orientations de l'entreprise, pour effectuer les choix les mieux adaptés, qui est en jeu.

- Sur le volet fiscal, il s'agit de prendre en compte les incidences fiscales dans les décisions de gestion,
- Au plan juridique, sans entrer dans les détails de toutes les formes juridiques possibles de l'entreprise, il s'agit de mettre l'accent sur les principales formes individuelles et sociétaires ainsi que leurs avantages et

inconvenients.

L'évaluation de la C42 doit permettre de vérifier que le candidat met en lien ses choix avec les caractéristiques de l'entreprise et qu'il peut s'organiser pour mener à bien l'ensemble de ses obligations administratives.

Le contexte de l'installation est particulièrement favorable pour développer et évaluer cette capacité. Les situations relatives à l'installation peuvent servir de support à l'évaluation de cette capacité.

24

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 25

La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

C42- Réaliser des choix pour l'entreprise en matière fiscale et juridique

Exemples de classes d'indicateurs

CRITERES qui s'imposent

(des indicateurs plus précis seront construits localement en

(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation

fonction du contexte et proposés au jury par le centre de

pour évaluer la capacité à certifier)

formation)

Suivi administratif de l'entreprise
Le candidat organise, planifie et réalise le travail administratif.

Respect de la réglementation
Respect des calendriers et des échéances
Veille sur les mesures d'aide à l'agriculture
Planification des tâches administratives

Comparaison de formules juridiques et fiscales
Le candidat évalue les conséquences financières, patrimoniales et administratives des choix qui s'offrent pour l'entreprise.

...
Distinction patrimoine professionnel/patrimoine personnel
Prise en compte du contexte social de l'entreprise
Identification des impacts des choix fiscaux et juridiques sur les revenus de l'entreprise
...

25

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 26

Capacité 5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise

C51- Commercialiser un produit ou un service

C52- Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif

Pour un Responsable d'entreprise agricole, le terme valoriser s'entend au sens de « donner de la valeur », c'est-à-dire de rapporter de la valeur ajoutée à l'entreprise. Le contexte économique dans lequel s'inscrit l'agriculture s'est modifié de façon considérable au cours des dernières décennies et l'agriculteur se trouve confronté, en amont ou en aval de son activité, à des partenaires de plus en plus structurés et puissants en termes de négociation. Dans ce contexte, l'agriculteur est certes acteur de son propre développement mais il a aussi à faire la part des choses entre ce qui relève de ses intérêts propres (la valorisation et la commercialisation de ses produits) et de ce qui relève de l'intérêt collectif (valorisation et défense d'un territoire ou d'une filière, organisation d'un circuit court...). A ce titre, la profession agricole se structure et développe une capacité de négociation collective qui devient un impératif de survie économique des entreprises. L'agriculteur doit donc à la fois savoir vendre ses produits et les promouvoir auprès de clients professionnels ou particuliers, mais il se trouve aussi en situation de mener des négociations commerciales avec ses fournisseurs ainsi que d'autres types de négociation pour un collectif, au sein de groupements d'intérêts professionnels par exemple.

Rappel des champs de compétences et situations professionnelles significatives (SPS) de référence :

Champs de compétences	SPS	Finalités
Commercialisation Mise en marché d'un produit ou d'un service des produits agricoles et des services		Valoriser les produits et les services mis en marché par l'entreprise en tenant compte de l'évolution prévisible des marchés et de l'émergence de nouveaux débouchés
Négociation, concertation et élaboration d'un projet	Négociation d'un contrat (d'approvisionnement, de vente ou d'assurance) ou, d'un projet d'investissement économique local et le territoire Elaboration d'un projet collectif d'entreprises, de filière ou de territoire	Assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu

Point de vigilance : Les deux capacités intermédiaires sont bien indépendantes l'une de l'autre ; on peut être amené à négocier dans un contexte autre que celui d'une vente ou d'un achat, lorsqu'on négocie un prêt par exemple avec un banquier. La capacité C5 n'est donc pas une capacité « commerce ». Seule la C51 porte sur la commercialisation ; la C52 porte sur les techniques de négociation.

C51 : Commercialiser un produit ou un service

Pour développer cette capacité à commercialiser, il s'agit d'amener les apprenants à préparer la mise en marché des produits en fonction des capacités de production, des circuits de distribution accessibles et des marges commerciales attendues. Ils devront aussi apprendre à parler des produits pour les valoriser, que ce soit dans des situations de vente ou de participation à des événements promotionnels, mais également au

Page 27

L'évaluation de la C51 devra permettre de vérifier si le candidat prend bien en compte les liens qui existent entre les possibilités techniques de production et les débouchés commerciaux souhaités, en fonction des marges qu'il souhaite dégager, des filières de distribution présentes sur le territoire, et de la concurrence.

Les situations support de l'évaluation de cette capacité pourront se référer à l'entreprise d'alternance ou au projet. Un contexte d'installation ou de changement est favorable pour développer et évaluer cette capacité.

La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

C51- Commercialiser un produit ou un service	Exemples de classes d'indicateurs
Critères qui s'imposent	(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)
(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)	Prise en compte de la concurrence
Définition d'une politique de commercialisation	Faisabilité technique en qualité et en quantité
Le candidat positionne son produit au regard de la filière et des débouchés possibles.	Prise en compte du temps de travail dévolu à la mise en marché
	Définition des marges commerciales
	...
Mise en marché des produits	Fixation des prix de vente
Le candidat recherche la meilleure valorisation de son produit au regard de sa politique de commercialisation.	Choix des circuits de distribution
	Choix des modes de communication,
	Promotion sur le marché
	Définition des caractéristiques du produit,
	Signes de qualité
	...

C52 : Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif

Permettre de développer cette capacité à négocier, que ce soit pour défendre ses intérêts propres (dans le cas d'achat ou de vente de produits ou services, dans le cas d'une embauche de salarié...) ou des intérêts collectifs (demande de reconnaissance pour un signe officiel de qualité comme les AOP ou les AOC, promotion d'un territoire...), c'est amener l'apprenant à comprendre qu'une négociation n'est possible que si on a au préalable identifié les enjeux de la négociation pour soi et pour les autres (partenaires ou concurrents), et qu'on identifie les marges de manœuvre possibles de part et d'autre. Cela demande aussi de développer des qualités d'expression et d'argumentation qui pourront être travaillées dans ce cadre.

Evaluer la capacité C52 doit permettre de vérifier que le candidat est en mesure de réaliser une négociation, commerciale ou non, c'est-à-dire qu'il a conçu son argumentaire en anticipant les éléments sur lesquels il faudra rester ferme et ceux qu'il est possible de redéfinir. L'adoption, lors de la discussion, d'un comportement favorisant l'engagement contractuel est également essentielle.

Les situations support de l'évaluation de cette capacité pourront se référer à l'entreprise d'alternance ou au projet. Un contexte d'installation ou de conduite d'un changement peut être favorable pour développer et évaluer cette capacité à négocier.

Page 28

Les situations d'évaluation seront élaborées en référence à des situations professionnelles repérées localement comme significatives des champs de compétences qui correspondent à la capacité évaluée.

La situation d'évaluation ainsi que le sujet doivent permettre de satisfaire aux critères suivants :

C52- Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif	Exemples de classes d'indicateurs
Critères qui s'imposent	(des indicateurs plus précis seront construits localement en fonction du contexte et proposés au jury par le centre de formation)
(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation pour évaluer la capacité à certifier)	Définition des objectifs de la négociation
Identification des enjeux de la négociation	Prise en compte des particularités du contexte/territoire
Le candidat prépare son argumentaire en fonction des données de la situation.	Identification des intérêts des négociateurs et des marges de manœuvre de chacun
	...
Argumentation	Techniques de négociation
Le candidat fait valoir ses arguments et interagit dans l'échange en vue d'obtenir un résultat le plus proche de ses objectifs.	Prise en compte de/s l'argumentaire/s des autres négociateurs
	Respect des intérêts des négociateurs
	Application du principe gagnant-gagnant
	Elaboration de propositions alternatives
	...

Page 29

3.1 Caractéristiques des UCARE

Les UCARE sont une partie d'un diplôme en unités capitalisables. Elles visent l'adaptation de la formation aux caractéristiques locales du secteur professionnel et de l'emploi identifiées par le centre de formation qui met en œuvre le diplôme.

Leur élaboration est faite à l'initiative des centres, dans un cadre fixé par des textes réglementaires (NS UC DGER/SDPFE/2016-31 de janvier 2016, NS habilitation DGER/SDPFE/2014-109 de février 2014) et des prescriptions spécifiques à chaque diplôme (référentiels, NS spécifiques, documents complémentaires)

Les UCARE sont présentées dans les dossiers d'habilitation constitués préalablement à la mise en œuvre d'une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre en unités capitalisables (UC) par les voies de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Elles sont habilitées par les DRAAF-SRFD.

Une UCARE permet le développement d'une capacité professionnelle correspondant à des caractéristiques locales de l'emploi. Elle est forcément complémentaire du référentiel national, en aucun cas elle ne peut être redondante avec une capacité professionnelle du référentiel de certification du diplôme. La capacité globale et les capacités intermédiaires de l'UCARE, rédigées par le centre de formation, doivent viser la complémentarité avec le référentiel de diplôme.

Au ministère chargé de l'agriculture, chaque UC, UCARE ou UC nationale, correspond à un bloc de compétences (cf. loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale).

Définition d'un bloc de compétences : au sein d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, les blocs de compétences se définissent comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences. La délivrance de ces blocs tend à mieux permettre l'acquisition progressive d'un diplôme professionnel, à favoriser l'insertion professionnelle tout au long de la vie et à faciliter le repérage par les employeurs des compétences acquises.

3.2 Démarche pour construire une UCARE

La première étape de la démarche consiste à déterminer la thématique, en lien avec des investigations de terrain. Cette thématique doit être en lien avec le contexte socio-professionnel local et viser le développement de capacités spécifiques qui ne figurent pas dans le référentiel national (2 cas possibles d'UCARE en REA : UCARE 1 ou UCARE 2, cf. plus loin).

Le choix est basé sur des analyses de contexte existantes et des rencontres avec des acteurs socio-professionnels, validé auprès d'experts (professionnels, orientation/insertion, collectivités...) puis par les instances de l'établissement. La démarche et son opportunité doivent être expliquées en vue de l'habilitation.

Les travaux d'ingénierie commencent par des investigations de terrain qui comportent 2 volets : l'identification des situations professionnelles significatives et l'analyse du travail proprement dite de ces situations, qui permet de recueillir les éléments pour repérer les tâches spécifiques (complément de la FDA) puis pour la fiche de descripteurs de compétences (caractéristiques des situations et ressources mobilisées).

29

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 30

Pour cela, les équipes conduisent des entretiens avec des professionnels qui exercent l'activité visée par l'UCARE (dont des entretiens basés sur des techniques d'explicitation).

L'équipe entreprend ensuite l'élaboration du « référentiel » professionnel de l'UCARE : liste des tâches, SPS et fiche de descripteurs de compétences.

La liste de tâches est établie, en complément de la FDA du référentiel professionnel, sans redondance avec elle. On suit les mêmes règles de rédaction en employant un verbe actif au présent.

Les éléments recueillis lors des entretiens sont consignés dans la fiche de descripteurs de compétences (la définition des rubriques des fiches compétences figure en annexe dans le recueil des fiches compétences de chaque diplôme).

Élaboration du référentiel de certification

Une UCARE est constituée d'une capacité globale et de 2 capacités intermédiaires. Une capacité n'est pas un objectif pédagogique qui lui, définit la performance visée par le formateur, elle rend compte du potentiel de la personne à qui on la délivre à réaliser des activités professionnelles. Chaque capacité globale et intermédiaire est donc rédigée à l'aide d'un verbe qui décrit l'action et d'un complément. Sa rédaction doit pouvoir répondre aux questions : « quelle est la capacité professionnelle développée » ? « Qu'est-ce qu'une personne ayant validé cette UCARE sera en mesure de faire ? ». Les capacités s'adosent sur les situations significatives identifiées. Chronologiquement, c'est la rédaction des capacités intermédiaires qui est première.

Conception de l'évaluation

La situation d'évaluation relative à l'UCARE est construite à partir des situations professionnelles analysées. Les UCARE sont évaluées obligatoirement en situation professionnelle. Les critères d'évaluation doivent permettre de fonder le jugement évaluatif. Il y a 2 critères par capacité intermédiaire, ils doivent répondre à la question « qu'est-ce-que je vais regarder dans l'activité du candidat (dans ce qu'il fait) en situation d'évaluation pour dire que la capacité est atteinte » ? Les indicateurs spécifient chaque critère au regard de la situation support de l'évaluation retenue. Situation d'évaluation et épreuves (s) sont spécifiques à l'UCARE.

3.3. Les UCARE dans le BP REA

Les UCARE du BP REA 2017 doivent respecter les prescriptions de la NS UC du 15 janvier 2016 et celle de la NS BP REA DGER/SDPFE/2017-513 du 12/06/2017. Dans tous les cas, les UCARE sont destinées à l'acquisition de capacités professionnelles et l'évaluation est en situation professionnelle.

Il y a 2 UCARE (UCARE 1 et UCARE 2) sur les 7 UC du BP, ce qui confère aux UCARE une dimension importante.

L'UCARE 1 (capacité 6) concerne obligatoirement une activité de production ou de transformation ou de services conduite dans l'entreprise agricole :

- C6 : Réaliser les opérations de production de l'atelier de XXX
- ou C6 : Transformer les produits de l'atelier XXX
- ou C6 : Mettre en œuvre l'activité de XXX

L'UCARE 2 (capacité 7), dite « libre », peut relever d'un des domaines précédents ou permettre le développement de capacités professionnelles en lien avec des problématiques locales particulières.

30

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 31

Cas particulier d'une UCARE « agroéquipement » : Conformément à l'arrêté du 9 mars 2017 (article 8), une UCARE peut être spécifiquement consacrée à la mise en œuvre des agroéquipements, en lien avec la capacité C32 « Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions » de l'UC3, en vue de la délivrance par le chef d'établissement d'une attestation d'aptitude à la conduite en sécurité permettant une dispense du certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES), sous réserve du respect de l'ensemble des conditions de formation et d'évaluation prévues.

Des instructions complémentaires seront diffusées, concernant le contenu et l'évaluation de cette UCARE.

Principales évolutions entre 2007 et maintenant

UCARE du BP REA 2007	UCARE du BP REA 2017
Une rédaction dans une logique d'objectifs pédagogiques, en lien direct avec la formation	une logique capacitaire, indépendante de la formation à mettre en œuvre
La maîtrise globale est souvent appréciée par la mobilisation des connaissances et par la réalisation d'activités pas forcément professionnelles ou d'objectifs pédagogiques (traduits par des verbes tels que Présenter, Identifier, Raisonner, Analyser, Définir...)	C'est un potentiel d'action qui est évalué, pas d'évaluation de connaissances en tant que telles. Les capacités se réfèrent à des actions spécifiques et particulières qu'un professionnel met en œuvre.
Un objectif terminal d'intégration	Une capacité globale
Un (ou 2) objectif(s) intermédiaire(s) relatif(s) au raisonnement et à la réalisation	2 capacités intermédiaires, calées sur des champ(s) de compétences ou SPS identifiés localement
Un objectif de régulation	
Tous les objectifs sont évalués, définition par les formateurs des points sur lesquels peut porter l'évaluation et des attendus	Chaque capacité intermédiaire est évaluée, les critères (2 par capacité) et indicateurs sont déterminés par les formateurs

31

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 32

3.4 UCARE 2017, des questions à se poser

Les centres proposent déjà un panel d'UCARE et sont donc amenés à se poser la question de leur pertinence dans le cadre du BP REA rénové. Voici quelques pistes de réflexion :

- la question de la pertinence de proposer telle ou telle UCARE

Nombre de formations proposées par les centres aujourd'hui en vue de la validation des UCARE sont concernées par cette réflexion. En effet, ces formations, même si leur format ou leurs objectifs ne correspondent plus aux UCARE du BP REA rénové, sont peut-être tout à fait pertinentes car elles satisfont les besoins d'un public donné, notamment celui de la formation courte. Il ne faut pas chercher à tout prix à faire rentrer ce qu'on faisait avant dans le nouveau dispositif, sous peine de ne pas satisfaire aux caractéristiques du BP REA rénové. C'est donc l'ensemble du dispositif de formation qu'il convient de revoir, dans une perspective de modularisation.

- la question de la redondance avec le référentiel national

Le cas des UCARE qui visent le développement de capacités relatives à la transformation des produits ou à des activités de service est le plus simple. Il n'y a pas de redondance avec le référentiel national, il faut seulement que l'UCARE soit élaborée en suivant les règles générales. D'autres cas doivent être étudiés de plus près.

Dans le cas d'UCARE qui correspondent à d'autres types d'activités, il convient de vérifier que les capacités visées par cette UCARE ne sont pas redondantes avec les capacités nationales. Par exemple, dans le cas d'activités de production, les UCARE production (UCARE 1) ne doivent pas viser la maîtrise globale d'un atelier de production : ce ne sont pas des C3 « réduites », la conduite d'un système de production relève de la C3. Les UCARE doivent dans ce cas viser la maîtrise de techniques ou de savoir-faire particuliers/spécifiques, dans des ateliers complémentaires de ceux correspondant aux orientations principales.

Le même raisonnement doit s'appliquer aux activités qui recoupent les domaines couverts par les capacités nationales.

- quelles sont les capacités développées ?

Une UCARE permet le développement de capacités professionnelles. Indépendamment de la question de l'opportunité de proposer une formation (cf. NS habilitation), quel que soit son thème, la question centrale doit être « quelles capacités professionnelles seront-elles développées au travers de la formation proposée ? ». Quelles activités sont-elles concernées ? Comment s'articulent-elles avec les activités décrites dans le référentiel professionnel ? Des investigations auprès de professionnels mettant en œuvre ces activités sont essentielles, pour déterminer les ressources mobilisées pour conduire ces activités et, en déduire les capacités à développer chez les personnes qui suivront la formation.

- l'équilibre global entre capacités du diplôme

Il n'y a pas d'équivalence entre capacités et horaires. Une UC correspond à une unité de certification pas à une unité de formation. Pour autant, dans un diplôme dont la certification est en 7 unités, l'équilibre entre UC est différent de celui existant dans un diplôme en 12 UC. Chaque UCARE représente 1/7 de la certification, le périmètre de la capacité doit être en rapport. Une UCARE de petit format, de sensibilisation ou d'initiation, sans mises en situation professionnelles (type 35 h sans stage) n'a plus lieu d'être.

32

Partie 4 : Quelques éléments structurants de la formation

4.1 Choix des supports techniques de formation

Il n'est pas fait le choix au plan national d'imposer aux équipes pédagogiques ou de limiter le choix des supports techniques, entendus comme des spécialités de production ou types de production qui servent de support à la formation. Les choix réalisés par les équipes pédagogiques sont présentés dans le dossier d'habilitation et validés par le SRFD.

C'est par le choix des supports techniques que le centre choisira de donner une « orientation » à la formation préparant au BP REA, ou non. Ce choix peut être fait au plan collectif pour l'ensemble des stagiaires, ou au plan individuel, selon la stratégie pédagogique du centre. C'est-à-dire qu'un centre peut par exemple offrir deux ou plusieurs types de supports (grandes cultures et polyculture-élevage, ou bien élevage bovin et élevage caprin), mais il peut aussi laisser le choix à chaque stagiaire de choisir le support qui est en lien avec son projet d'installation. Dans ce cas, le centre devra démontrer dans le dossier d'habilitation comment il donne les moyens aux apprenants d'accéder aux ressources de formation nécessaires au développement des capacités.

Si des productions hors-sol (porcins, volailles), ou très spécifiques comme l'aquaculture ou l'apiculture, ou encore monoculturelles comme la vigne ou les grandes cultures, sont choisies par les centres et/ou par les stagiaires et apprentis, il est cependant attendu que chaque apprenant développe les capacités qui lui permettront d'agir dans des systèmes plus complexes, même si les mises en situations professionnelles dans l'entreprise d'alternance ne le permettent pas. Il sera également important de faire prendre conscience que les systèmes simplifiés ne sont pas des systèmes « équilibrés » au sens agroécologique du terme, à moins qu'ils ne soient raisonnés dans des organisations collectives à des échelles de territoires pertinentes pour réduire leur impact sur l'environnement.

Dans cette conception de la formation, quels que soient les types, les systèmes et les modes de production, les capacités développées sont les mêmes, ce qui assure l'unicité du diplôme et garantit que son titulaire peut faire des choix techniques, pratiques et stratégiques en toute connaissance de cause.

4.2 L'entreprise d'alternance

L'entreprise d'alternance est un support de formation (une modalité pédagogique en milieu professionnel) particulièrement efficace car pendant au moins huit semaines dans le cas d'un stagiaire de la formation continue et beaucoup plus pour un apprenti, l'apprenant va pouvoir vivre des situations professionnelles de toute nature, réaliser des apprentissages et développer pour partie des capacités du REA. L'entreprise d'alternance fournit des contextes de travail réels, complexes, avec un fort potentiel d'apprentissage, à partir desquels peuvent se raisonner les différentes situations professionnelles constitutives du métier de responsable d'entreprise agricole.

Le choix de l'entreprise d'alternance est donc particulièrement important pour qu'elle soit en mesure de fournir les situations d'apprentissage qui correspondent aux objectifs de la formation en général, et, si possible, au projet professionnel de l'apprenant. Ces situations d'apprentissage doivent être les plus proches possibles des situations professionnelles significatives du métier de REA (les SPS du référentiel professionnel).

1

La durée de 8 semaines est un minimum prévu par les textes en formation continue, mais pédagogiquement, une période plus longue est souhaitable chaque fois qu'elle pourra se réaliser dans les conditions attendues pour le centre et pour le stagiaire.

33

Pour l'évaluation de certaines capacités, et notamment celles qui mobilisent un contexte de changement sur l'entreprise, l'entreprise d'alternance est également un support d'évaluation. Dans ce cas, il sera demandé au stagiaire ou à l'apprenti dans le cadre de l'épreuve (ou des épreuves) de proposer/simuler une situation de changement dans le système de production et d'en développer toutes les conséquences sur l'ensemble des composantes de l'entreprise.

Au cas où l'entreprise d'alternance ne permettrait pas aux apprenants de vivre des situations suffisamment riches pour répondre à elle seule aux exigences de la situation d'évaluation, l'exploitation agricole (ou l'atelier technologique) de l'établissement peut également être utilisée. Ce cas ne doit pas devenir la règle : une entreprise de lycée, qui est une référence commune au groupe en formation n'a pas tout à fait les mêmes caractéristiques qu'une entreprise d'alternance et ne permet pas la même implication de l'apprenant. Quel que soit le support, c'est l'entrée « mise en situation professionnelle » individuelle qui doit être privilégiée pour la formation et l'évaluation.

4.3 Rôles respectifs du tuteur et du formateur

Compte tenu de la nature des activités du REA, qu'elles se déroulent dans un contexte d'installation, de changement ou qu'elles relèvent du travail régulier/ordinaire de conduite de la production, elles supposent des raisonnements et des choix qui s'effectuent dans la durée. Les situations professionnelles ne se réduisent pas à celles vécues sur le lieu de travail. On apprend des situations en les vivant, en les analysant, en les comparant, en les problématisant avant et après ce vécu. Formateurs et tuteurs ont donc des rôles complémentaires dans la formation.

Le tuteur (maître de stage ou maître d'apprentissage) aide à la définition de situations concrètes de prise de décision, se prête aux simulations relatives à un changement dans le système de production, partage ses expériences présentes ou passées (par exemple son installation, les évolutions de son entreprise) et entraîne au raisonnement. Il favorise aussi des mises en œuvre répétées, particulièrement de pratiques clés, comme l'observation ou encore des pratiques professionnelles qui requièrent un certain niveau de technicité et nécessitent répétition et entraînement. Un des rôles principaux d'un tuteur est de parler de ce qu'il fait, de comment il raisonne, de comment il fait...

Si la production demandée au candidat dans le cadre d'une épreuve est toujours contextualisée à une entreprise agricole réelle, le formateur qui accompagne le processus d'élaboration de cette production est la personne la plus à même de fournir un avis sur la réalisation et sur la démarche adoptée pour cette production et donc sur l'atteinte de la capacité visée, au regard des critères (cf. NS). La part relative du formateur et du tuteur dans le jugement évaluatif peut varier selon les capacités visées et les contextes mobilisés. L'appréciation du tuteur, au regard de l'annexe de la convention de stage ou du contrat pédagogique de l'apprenti, sera recueillie. C'est une information que le formateur peut utiliser dans son jugement évaluatif final sur l'acquisition par le candidat des capacités du référentiel. Néanmoins, le

4.4 Perspectives agroécologiques

La prise en compte de l'agroécologie est à l'origine de la rénovation du diplôme du BP REA. Si l'agroécologie nous oblige à aiguïser notre regard sur les différentes conceptions de l'agriculture, elle interroge également les formateurs sur les méthodes pédagogiques les mieux à même d'accompagner ces évolutions.

La formation par les situations professionnelles, ainsi que l'évaluation en situation professionnelle sont favorables au développement de capacités qui mettent en œuvre des raisonnements agroécologiques car mettre en œuvre un système agroécologique nécessite :

d'appréhender la complexité des situations plutôt que chercher à simplifier la réalité, réduire la diversité et les incertitudes pour pouvoir appliquer des modèles technico-scientifiques standardisés,
de raisonner le changement d'échelle, l'environnement n'étant pas périphérique aux situations mais en faisant partie (inscription dans l'agroécosystème),
de constater que « rien n'est donné » et que, par conséquent, il y a accroissement de l'obligation de penser, de raisonner, d'abandonner les habitudes pour en créer de nouvelles, d'imaginer, d'expérimenter...

Les formateurs s'attacheront à proposer des situations d'apprentissage qui s'appuient sur la mise en perspective régulière des expériences vécues dans l'entreprise d'alternance avec la réflexion sur le projet d'installation. Ils pourront également s'appuyer sur le partage des retours d'expérience au sein du groupe en formation pour appréhender la diversité des contextes, des choix et des façons de faire. De telles situations placent les apprenants dans des conditions telles qu'ils sont amenés à raisonner, à avoir une activité réflexive au sens de découvrir, questionner et se questionner, faire des hypothèses, élaborer des scénarios, rechercher des informations, construire et tenir des raisonnements. Autant d'activités cognitives propices à la construction des problèmes et à la recherche de solutions nouvelles, adaptées à la diversité des contextes et des échelles de territoires qui caractérisent un raisonnement agroécologique.

Enfin, d'un point de vue pédagogique, il est nécessaire d'entraîner les personnes en formation à réaliser tout au long de leurs apprentissages, les activités à partir desquelles elles seront évaluées.

Annexe 1 : Cadrage national du plan d'évaluation du BP REA

Capacité	Capacité à évaluer	Critères qui s'imposent
globale		(ce qui doit être regardé dans la situation pour évaluer la capacité à Appropriation des principaux mécanismes qui régissent les systèmes vivants Le candidat a intégré les caractéristiques du fonctionnement des êtres vivants à leurs d'organisation et les met en relation avec les activités de production agricole.
C1 Se situer en tant que professionnel	C11- Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant	Valorisation des fonctions naturelles du milieu Le candidat s'est construit des repères pour situer les pratiques agricoles au regard de l'agroécosystème et de la préservation des ressources.
	C12- Se positionner dans les différents types d'agricultures, leur histoire, leurs fondements leur organisation	Contextualisation de l'activité professionnelle agricole Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard des orientations de l'agriculture, évolution socio-historique et économique. Elaboration d'une position Le candidat construit et argumente un projet en cohérence avec les objectifs explicités, objectifs qu'il poursuit. Analyse d'une situation de changement Le candidat mobilise les éléments qui lui permettent d'établir un diagnostic de la situation.
C2 Pilotage du système de production	C21- Réguler l'activité au regard de la stratégie	Elaboration de scénarios de transition pour conduire le changement Le candidat fait des hypothèses, programme des évolutions du système, en déduit les changements, planifie les étapes du changement, évalue la durabilité du nouveau système.
	C22- Gérer le travail	Ajustement des besoins et des moyens Le candidat prévoit les besoins en main d'œuvre et propose des mesures adaptées pour mobiliser différentes activités de l'entreprise. Gestion des ressources humaines et des conditions de travail Le candidat prend en compte toutes les dimensions que nécessite la gestion d'un collectif, considère les incidences des choix opérés et veille à mettre en place un environnement

C3 Conduire le processus de production dans l'agroécosystème	C31- Combiner les différentes activités liées aux productions	Diagnostic de performances, notamment agroécologique Le candidat évalue quelques forces et fragilités du système de production au regard de économiques, environnementales et sociales. Elaboration d'itinéraires techniques Le candidat montre comment s'articulent les différentes activités du système de production pour la meilleure performance globale de l'entreprise.
	C32- Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions	Adaptation de l'intervention à la situation Le candidat détermine l'intervention adéquate et le mode opératoire adapté à la situation. Qualité des interventions Le candidat réalise un travail de qualité, conforme au(x) but(s) fixé(s), et s'appuie sur son expérience pour commenter son action. Sélection de données et d'indicateurs Le candidat choisit les données et maîtrise les indicateurs dont il a besoin pour évaluer l'entreprise dans son contexte.
	C41- Porter un diagnostic sur l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers	Utilisation d'outils de suivi et d'aide à la décision Le candidat évalue les conséquences des décisions relatives à la conduite de l'entreprise économique et financière.
C4 Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise	C42- Réaliser des choix pour l'entreprise en matière fiscale et juridique	Suivi administratif de l'entreprise Le candidat organise, planifie et réalise le travail administratif. Comparaison de formules juridiques et fiscales Le candidat évalue les conséquences financières, patrimoniales et administratives des choix de l'entreprise. Définition d'une politique de commercialisation Le candidat positionne son produit au regard de la filière et des débouchés possibles.
	C51- Commercialiser un produit ou un service	Mise en marché des produits Le candidat recherche la meilleure valorisation de son produit au regard de sa politique commerciale.
C5 Valoriser les produits ou services de l'entreprise	C52- Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif	Identification des enjeux de la négociation Le candidat prépare son argumentaire en fonction des données de la situation. Argumentation Le candidat fait valoir ses arguments et interagit dans l'échange en vue d'obtenir un objectif.

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 38

Annexe 2 : fiche UCARE

UCARE Transformation - Services - Production

Prescriptions

L'UCARE est évaluée en situation professionnelle, au travers d'une situation d'évaluation qui permet de mettre en évidence le développement de la capacité visée, relative à des activités de transformation, des activités de services ou des activités techniques de production.

CX : Mettre en œuvre ou Réaliser ... à compléter

	Critères	Indicateurs
	Critère 1	
C X1 :	Critère 2	
	Critère 1	
C X2 :	Critère 2	

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Page 39

Correspondance entre les champs de compétences du référentiel professionnel et les capacités

Champs de compétences

Capacités

C1 : Se situer en tant que professionnel
C11 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant
C12 : Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leurs fondements, leur

organisation

Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement

Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines

Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle

Conduite des processus de production

Gestion et administration de l'entreprise

Commercialisation des produits agricoles et des services

Négociation,

concertation et

élaboration d'un projet

C2 : Piloter le système d'exploitation
C21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements

C22 : Gérer le travail

C3 : Conduire le processus de production dans l'agrosystème

C31 : Combiner les différentes activités liées aux productions

C32 : Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions

C4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise

C41 : Porter un diagnostic sur les résultats de l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers

C42 : Réaliser des choix pour l'entreprise en matière de situation fiscale et juridique de l'entreprise

C5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise

C51 : Commercialiser un produit ou un service

C52 : Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif

UCARE 1 = UCARE A transformation ou UCARE B Services ou UCARE C production

UCARE 2 = UCARE libre

39

Document complémentaire du BP REA – octobre 2017

Document 5 : Recueil de fiches de compétences au référentiel de diplôme du brevet professionnel "responsable d'entreprise agricole" (PDF, 876 Ko) - Juillet 2017

Source PDF : https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/bp/rea/bp-rea-recueilJuillet2017.pdf

Extraction texte intégrale : 48 page(s).

Page 3

Recueil de fiches
de compétences

Brevet professionnel
Responsable d'entreprise agricole

Sommaire

Ce document est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un brevet professionnel Responsable d'entreprise agricole

Présentation du Brevet professionnel

option Responsable d'entreprise agricole..... p 5

Compétences..... p 6

Fiches compétences

- correspondant aux 7 champs de compétences de

- l'option «Responsable d'entreprise agricole»..... p 7

- spécifiques à certaines thématiques..... p 24

Page 4

4

Page 5

Présentation du
brevet professionnel
option

Responsable
d'entreprise
agricole

Le BP REA est un diplôme professionnel de niveau IV qui peut être obtenu par la voie de

Le recueil de fiches compétences est associé au référentiel de diplôme. Ces fiches ont été

l'apprentissage et par la voie de la formation professionnelle continue. Il peut également être obtenu par la voie de la VAE.

Il fait partie des diplômes qui ont été renouvelés afin

de répondre à un triple objectif :

- adapter le référentiel aux évolutions des emplois du secteur et à celles du travail.
- prendre en compte la diversité des agricultures et des agroécosystèmes
- promouvoir les pratiques et les raisonnements agroécologiques

Le référentiel de diplôme du Brevet professionnel comporte 2 parties :

- le référentiel professionnel qui fournit des informations sur les emplois visés par le diplôme et leur contexte, présente la fiche descriptive d'activités (FDA) et la liste des situations professionnelles significatives organisées en champs de compétences.
- le référentiel de certification qui comprend la liste des capacités attestées par le diplôme et les modalités d'évaluation permettant la délivrance du diplôme.

produites à partir des investigations réalisées pour le référentiel professionnel. Elles permettent de donner des informations sur les champs de compétences et les situations professionnelles

significatives (SPS). Le référentiel du diplôme et ce

recueil sont les outils de référence des formateurs qui doivent en prendre connaissance quel que soit leur domaine d'intervention.

Comme dans le cas des autres diplômes du ministère chargé de l'agriculture le référentiel du Brevet professionnel option "Responsable d'entreprise agricole", le recueil de fiches compétences et les textes réglementaires associés sont téléchargeables sur le site internet de l'enseignement agricole, dans la rubrique Diplômes et référentiels, à l'adresse suivante : <http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels.html>

Recueil de fiches de compétences du Brevet professionnel Responsable d'entreprise agricole - Juillet 2017

5

Page 6

Cette partie comporte deux séries de fiches compétences :

1. une première série qui correspond au tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en sept champs de compétences dans le référentiel professionnel du BP REA ;
2. une série de fiches spécifiques qui correspondent à des façons particulières d'exercer l'activité ou à la mise en oeuvre de pratiques fortement orientées vers l'agroécologie.

L'ensemble de ces fiches fournit des informations relatives au travail, recueillies auprès de professionnels au cours d'entretiens approfondis.

Compétences

La compétence est une combinaison de ressources – connaissances, savoir-faire, comportements... – que mobilise un individu pour répondre de façon pertinente à une situation de travail donnée. Cette compétence est située : elle ne peut s'exprimer qu'en situation de travail. L'analyse du travail conduite auprès de professionnels permet en premier lieu de repérer des situations professionnelles significatives (SPS), c'est-à-dire des situations reconnues comme particulièrement révélatrices de la compétence dans les emplois visés par le diplôme. Elle permet également d'identifier les ressources sur lesquelles s'appuient les professionnels pour exercer avec compétence leurs activités. Les informations ainsi recueillies sont classées et regroupées en ensembles homogènes au plan des ressources mobilisées et aux finalités du travail : les champs de compétences. Chaque champ, qui correspond à une classe de situations, fait l'objet

d'une fiche, toujours structurée sur le même

modèle. Y sont précisés :

- des éléments de contexte du travail : finalité du travail, responsabilité et autonomie du titulaire de l'emploi, environnement de travail, indicateurs de réussite
- les ressources à mobiliser pour réaliser avec compétence le travail : savoir-faire, savoirs identifiés par les professionnels, savoir-faire consolidés par l'expérience, comportements professionnels.

Champs de compétences et situations professionnelles significatives du BP Responsable d'entreprise agricole

Les SPS sont repérés lors de l'analyse du travail menée auprès des professionnels exerçant le métier ou emploi de responsable d'entreprise

agricole. Parmi les critères utilisés pour leur

détermination figurent la complexité, la dimension critique ou encore la fréquence. Des aspects prospectifs relatifs à l'emploi visé, des nécessités politiques ou réglementaires ainsi que des visées stratégiques, sociales ou éducatives, peuvent également être prises en compte.

Les situations et les ressources décrites dans les fiches compétences ne constituent pas une liste exhaustive et peuvent être adaptées au contexte local de l'emploi. Ne sont retenues que celles qu'il paraît indispensable de maîtriser pour exercer le métier dans une majorité de configurations d'emplois : les situations professionnelles significatives (SPS). Les fiches compétences orientent le travail des équipes enseignantes pour l'élaboration de situations de formation et d'évaluation, tout particulièrement pour les évaluations en situation professionnelle. Elles peuvent être utilisées comme support de discussion avec les maîtres de stage ou d'apprentissage, au moment où se négocient avec ces derniers les objectifs des périodes en milieu professionnel. Elles servent également de référence pour la validation des acquis de l'expérience.

La définition des différentes rubriques de ces

fiches ainsi que des exemples figurent en annexe.

Remarque : Les fiches compétences concernent la description de situations professionnelles maîtrisées par des professionnels confirmés. Les équipes tiendront compte dans la préparation des évaluations que les capacités attestées par le diplôme ne visent pas ce niveau de maîtrise mais celui nécessaire à l'insertion dans l'emploi.

Les SPS sont identifiées à l'aide d'un ensemble de questions telles que :

- Quelles situations de travail vous paraissent les plus difficiles à maîtriser ?

- Quelles situations de travail ne confieriez-vous pas à un débutant ?
- Si vous deviez choisir un remplaçant, dans quelle(s) situation(s) de travail le placeriez-vous pour vérifier qu'il est compétent ?

1 Les fiches compétences sont réalisées lors de la phase d'ingénierie du référentiel professionnel du diplôme, par des délégués régionaux à l'ingénierie de formation (DRIF) des DRAAF-SRFD.

2 L'analyse du travail réalisée ne retient que les « ressources » qui peuvent être développées par la formation ou par l'expérience : n'y figurent ni les aptitudes ni les qualités personnelles.

6

Page 7

Chaque champ de compétences fait l'objet d'une fiche descriptive, détaillée dans les pages suivantes.

1. Fiches compétences correspondant aux champs de compétences de l'option Responsable d'entreprise agricole
2. Fiches compétences thématiques

Fiches
compétences
spécifiques à
l'option

Champs de compétences	SPS	Finalités
Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement	Choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise	Permettre à l'entreprise de
	Construction et évaluation de scénarios d'évolutions possibles du système de production et ou de commercialisation	s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente tout en limitant les risques associés au changement
	Conduite d'un changement de système de production et ou de commercialisation	
Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle	Diagnostic de l'état des sols Conception d'un assolement et d'une rotation	Améliorer la fertilité physique, chimique et biologique des sols
Conduite des processus de production	Valorisation des effluents d'élevage et des déchets végétaux	
	Observation et appréciation de l'état de l'agroécosystème Gestion intégrée de la santé animale et végétale	Atteindre les objectifs de production en prenant en compte l'évolution des politiques agricoles et la réglementation
Commercialisation des produits agricoles et des services	Conduite du système fourrager Amélioration du bien-être des animaux d'élevage	
Négociation, concertation et élaboration d'un projet	Mise en marché d'un produit ou d'un service	Valoriser les produits et les services mis en marché par l'entreprise en tenant compte de l'évolution prévisible des marchés et de l'émergence de nouveaux débouchés
	Négociation d'un contrat (d'approvisionnement, de vente ou d'assurance) ou, d'un projet d'investissement	Assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire
Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines	Élaboration d'un projet collectif d'entreprises, de filière ou de territoire	
	Encadrement d'une équipe Gestion des pointes de travail	Améliorer l'organisation collective du travail et les relations humaines au sein de l'entreprise
Gestion et administration de l'entreprise	Gestion de trésorerie Analyse des coûts de production, des marges brutes et nettes	
	Analyse des performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales de l'entreprise Gestion des démarches qualité	Améliorer les performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise tout en maintenant ou en augmentant le niveau de revenu

Recueil de fiches de compétences du Brevet professionnel Responsable d'entreprise agricole - Juillet 2017

7

Page 8

Situations professionnelles significatives	Champ de compétences
- Choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise - Construction de scénarios d'évolutions possibles du système de production et ou de commercialisation - Conduite d'un changement de système de production et ou de commercialisation	Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement

Finalités

Permettre à l'entreprise de s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente tout en limitant les risques associés au changement.

Responsabilité / autonomie

Le responsable d'entreprise agricole définit, seul ou avec ses associés, ses finalités, ses objectifs et sa stratégie d'entreprise à moyen et long terme, avec ou sans l'aide de techniciens, de conseillers et/ ou d'experts. À ce titre, il dispose d'une forte capacité d'initiative pour concevoir un système productif et évolutif visant à renforcer son autonomie de décision et la résilience de son système.

Le REA raisonne le choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise. Il exerce pleinement la responsabilité sociétale des activités de son entreprise au travers de ses choix socio-techniques. La marge de manœuvre du chef d'entreprise est directement liée au niveau d'intégration dans les filières et aux cahiers des charges auxquels il a souscrit et à la réglementation applicable à l'entreprise.

La recherche de la triple performance et la production des connaissances nouvelles qui l'accompagne impliquent un important travail collaboratif en réseau entre acteurs, des échanges de pratique entre pairs et la participation à des démarches collectives d'entreprises, de filières ou de territoires. La veille, la conduite d'essais et ainsi que la formation et l'autoformation du REA et de ses salariés sont des activités essentielles pour permettre à l'entreprise de s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente.

Environnement de travail

L'activité de l'agriculteur ou du salarié hautement qualifié s'exerce à l'extérieur et/ou en bâtiments.

L'observation, la veille, la formation, la gestion de données et le travail administratif, représentent une partie croissante de l'activité. Le recours aux outils et technologies numériques devient important.

Le métier est exercé à titre individuel ou dans un cadre sociétal (GAEC, EARL, SCEA...). Il est fréquent que la main d'œuvre de l'entreprise se compose de l'exploitant, de son conjoint et ou de ses associés et d'un ou plusieurs salariés. Cependant, l'activité au quotidien amène souvent l'agriculteur ou son salarié à travailler seul. Quelle que soit la taille de l'entreprise et ses orientations, le pilotage stratégique de l'entreprise, la recherche de la triple performance et la conduite du changement modifient de manière significative le métier de REA et celui de salarié, leurs environnements de travail et la relation au vivant.

De plus en plus ouvert sur le territoire, les démarches collectives et l'innovation, l'agriculteur travaille avec une grande diversité de partenaires : agriculteurs, animateurs de réseaux, consommateurs finaux et/ ou intermédiaires, conseillers, fournisseurs, entreprises de travaux agricoles, banques et assurances, administrations, collectivités... L'entreprise agricole est également de plus en plus soumise à une diversité de risques et d'aléas climatiques, sanitaires, économiques et l'évolution rapide des marchés, de la réglementation et des attentes sociétales obligent l'agriculteur à utiliser des outils d'aides à la décision et à savoir s'entourer d'experts pour adapter en permanence son système et ses pratiques.

Indicateurs de réussite

- Conformité des résultats économiques aux objectifs
- Conformité de la quantité de travail aux objectifs de qualité de vie
- Performance énergétique et environnementale
- Résilience et vulnérabilité de l'entreprise aux aléas et à la conjoncture
- Sensibilité aux aides, autonomie financière et dépendance aux intrants
- Résilience du système au stress et/ ou perturbations d'origines biotiques, abiotiques et économiques
- Respect de la réglementation, des normes de qualité, des engagements contractuels
- Situation par rapport aux références techniques, économiques, sociales et environnementales disponibles

Champ de compétence : Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement

- Contribution à l'emploi
- Identité professionnelle et ancrage territorial de l'entreprise
- Transmissibilité de l'entreprise

Savoir-faire de base

- Réaliser un diagnostic de l'entreprise et de l'agroécosystème
- Concevoir un système de production et de commercialisation
- Simuler des modifications du système de production et de commercialisation en utilisant des outils adéquats
- Déterminer des objectifs de production
- Concevoir, programmer et mettre en œuvre les changements techniques, économiques, financiers, sociaux...
- Utiliser des outils de suivi et d'évaluation, des indicateurs et tableaux de bord
- Contrôler le respect de la réglementation et des clauses des contrats passés
- Comparer le système et les performances de l'entreprise avec d'autres entreprises et systèmes

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Savoirs interdisciplinaires en agronomie, zootechnie, écologie
- Écologie des agroécosystèmes
- Complémentarité des approches stratégique, systémique et analytique
- Systèmes de culture et d'élevage et complémentarité des productions
- Systèmes de production, de commercialisation et de distribution
- Filières de production et marchés agricoles
- Signes de qualité (SICO, mentions valorisantes, certificats de conformité)
- Attentes des consommateurs et de la société
- Place de l'entreprise dans le circuit économique : fournisseurs de produits et services, clients, opérateurs, etc.
- Politiques agricoles et organisations professionnelles agricoles (OPA)
- Droit rural, réglementation et statuts de l'entreprise agricole
- Gestion d'entreprise et de projet
- Références technico-économiques, sociales et environnementales territorialisées

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Anticiper les enjeux, les risques et les évolutions du secteur professionnel
- Concevoir un changement de pratiques, de système de production, de système de commercialisation
- Planifier et conduire la phase de transition lors d'un changement en limitant les risques
- Adapter ses outils et indicateurs de pilotage
- Capitaliser les expériences d'autres agriculteurs pour produire de nouveaux savoirs pour l'action
- Mobiliser les réseaux d'acteurs dans la conduite de ses projets
- Savoir s'entourer de techniciens et d'experts scientifiques
- Faire adhérer les associés et salariés au projet de changement
- Communiquer sur ses pratiques et son métier

Comportements professionnels

- Sens des responsabilités et du bien commun
- Ouverture d'esprit
- Rigueur
- Anticipation et adaptabilité
- Initiative et autonomie
- Propension à la recherche des meilleures pratiques

Champ de compétences

Situations professionnelles significatives

- Diagnostic de l'état des sols
- Conception d'un assolement et d'une rotation
- Valorisation des effluents d'élevage et des déchets végétaux

Préservation et
amélioration
des sols et de
la biodiversité
fonctionnelle

Finalités

Améliorer la fertilité physique, chimique et biologique des sols.

Responsabilité / autonomie

Le responsable d'entreprise dispose d'une forte autonomie et d'une grande capacité d'initiative pour valoriser les processus naturels et améliorer la vie des sols au travers de ses choix socio-techniques. Il raisonne le choix du mode de conduite des cultures et/ ou de l'élevage et met en oeuvre les pratiques et les itinéraires techniques les plus adaptées à ses objectifs.

La recherche de la triple performance et l'évolution rapide des connaissances techniques et scientifiques qui l'accompagne implique de la part du REA et de ses salariés d'acquérir la maîtrise d'une grande diversité de stratégies alternatives, de techniques et d'agroéquipements innovants. Le chef d'entreprise valorise sa propre expérience au regard de l'expérience de ses pairs et des expertises produites par les partenaires et les réseaux avec lesquels il choisit de travailler.

Cette autonomie s'exerce dans le cadre des réglementations auxquelles ses activités le soumettent et des engagements qu'il a choisis de contractualiser. Pour un salarié hautement qualifié, la délégation de responsabilité porte sur la conception des itinéraires techniques et sur le raisonnement des interventions qui sont alors partagées avec l'employeur.

Environnement de travail

L'environnement de travail est de plus en plus ouvert sur le territoire, l'innovation et les échanges d'expérience dans le cadre de démarches collectives. L'amélioration des sols et de la biodiversité implique la réalisation d'observations, la conduite d'essais et un suivi régulier de l'état de l'agroécosystème. Elle implique également de travailler au bureau, à distance ou à l'extérieur avec différents collectifs de travail, de réaliser la veille scientifique et technique et se former. L'environnement de travail est aussi plus complexe avec notamment de fortes exigences techniques et scientifiques.

Indicateurs de réussite

- Potentiel agronomique des sols et ou stock de carbone organique
- Diversité biologique et génétique des espèces et des variétés cultivées (par an et par ha)
- Rendement en biomasse totale et en protéines totales récoltées par hectare
- Part des intrants azotés issus de la fixation symbiotique et/ou de son recyclage par le cheptel
- Réduction du travail mécanique et de la compaction des sols
- Surfaces d'intérêt écologique (% de la SAU)
- Degré d'intégration des systèmes de culture et d'élevage
- Pertinence de l'assolement, de la rotation et des pratiques culturales au regard de la vie des sols
- Pertinence du découpage parcellaire au regard du risque d'érosion et de lixiviation
- Recyclage agronomique des effluents d'élevage et des déchets végétaux
- Résilience du système au stress ou perturbations d'origines biotiques, abiotiques et économiques

Savoir-faire de base

- Observer pour apprécier la vie biologique des sols, la flore spontanée et la santé des cultures
- Identifier et compter la faune auxiliaire (vers de terre, carabes, auxiliaires et prédateurs)
- Interpréter un profil cultural pour apprécier la vie biologique des sols

- Évaluer le potentiel agronomique des sols et les potentialités de l'agroécosystème
- Concevoir un assolement et une rotation adaptée aux potentialités de l'agroécosystème
- Valoriser les effluents d'élevage et les déchets végétaux
- Réduire le travail mécanique du sol
- Limiter le compactage du sol
- Couvrir le sol (implanter une culture) dès la récolte
- Choisir et réussir l'implantation de couverts végétaux en fonction de la succession culturale
- Gérer les infrastructures agroécologiques (SIE) de manière extensive
- Raisonner les apports d'amendements et la fertilisation des cultures
- Préserver le sol de l'érosion et du lessivage
- Valoriser la diversité biologique et génétique naturelle, cultivée ou élevée
- Gérer les prédateurs des cultures et la flore spontanée en utilisant des techniques culturales et des méthodes biologiques, physiques ou chimiques
- Mettre en oeuvre des pratiques et techniques culturales à l'aide d'équipements agricoles adaptés

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Raisonnement agronomique et économique global à l'échelle de l'exploitation
- Vie et travail du sol
- Techniques culturales simplifiées (TCS) sans labour (TCSL)
- Semis directs (SD), sous Couverts (SDC), sous Couverts Vivants (SDCV)
- Diversité biologique et génétique
- Méthodes simplifiées d'observation et de comptage de la faune auxiliaire
- Complémentarité des productions
- Gestion intégrée de la santé animale et végétale
- Techniques d'implantation des couverts végétaux

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Observer et interpréter la vie des sols
- Ne pas intervenir et gérer le stress associé à la prise de risque
- Réussir l'implantation des couverts végétaux et/ ou de cultures associées
- Optimiser la complémentarité entre les différentes productions
- Valoriser la diversité biologique et génétique naturelle, cultivée ou élevée
- Recycler les nutriments (carbone, soufre, azote, phosphore)
- Adapter son système et ses pratiques à l'état et aux potentialités de l'agroécosystème
- Concevoir et/ ou transposer une pratique agricole ou un itinéraire technique innovant
- Mettre en relation ses observations, ses connaissances et les recommandations du conseil agricole
- Valoriser les échanges de pratiques et d'expériences entre pairs pour en tirer des enseignements
- Situer les résultats de l'entreprise au regard de références technico-économiques, sociales et environnementales territorialisées
- Savoir s'entourer de techniciens et d'experts
- Communiquer sur ses pratiques professionnelles et la vie des sols

Comportements professionnels

- Sens de l'observation
- Ouverture d'esprit
- Propension à rechercher les pratiques et techniques les plus adaptées
- Esprit novateur
- Propension à se former tout au long de la vie

Recueil de fiches de compétences du Brevet professionnel Responsable d'entreprise agricole - Juillet 2017 11

Page 12

Champ de
compétences

Situations professionnelles significatives

- Observation et appréciation de l'état de l'agroécosystème
- Gestion intégrée de la santé animale et végétale
- Conduite du système fourrager
- Amélioration du bien-être des animaux d'élevage

Conduite des
processus de
production

Finalités

Atteindre les objectifs de production en prenant en compte l'évolution des politiques agricoles et de la réglementation.

Responsabilité / autonomie

Le REA raisonne le choix du mode de conduite des productions et met en oeuvre les pratiques et les itinéraires techniques les plus adaptées à ses objectifs. À ce titre, il dispose d'une forte autonomie et d'une grande capacité d'initiative pour concevoir un agroécosystème productif qui renforcent son autonomie de décision et la résilience de son système. La recherche de la triple performance et l'évolution rapide des connaissances qui l'accompagne implique de concevoir des itinéraires techniques qui valorisent les processus naturels et renforce la complémentarité des productions animales et végétales à l'échelle de l'entreprise, de la filière et du territoire. Quand il est chef de culture ou d'élevage, le salarié est appelé à piloter tout ou partie du système et à participer à la conception des itinéraires techniques.

Environnement de travail

La conduite des productions s'effectue seul, en équipe, avec des agriculteurs voisins ou avec des entreprises de travaux agricoles à l'extérieur et/ ou dans des bâtiments à atmosphère contrôlée. L'utilisation d'agroéquipements de plus en plus sophistiqués, du numérique et d'outils de diagnostic ou d'aide à la décision

devient courante. Les processus de production mis en oeuvre s'appuient notamment sur l'observation, des enregistrements réguliers, des normes de qualité et des procédures de contrôle. La conduite des productions nécessite également une connaissance élargie de l'environnement professionnel : entreprises et coopératives d'amont et d'aval, organismes de contrôle et de certification, collectivités. La recherche de la triple performance implique des échanges de pratique entre pairs et un travail collaboratif en réseau pour acquérir de nouvelles références. La formation et la conduite d'essais sont des activités essentielles pour concevoir et/ou transposer des systèmes et des itinéraires techniques innovants.

Indicateurs de réussite

- Conformité des résultats aux objectifs de production OU revenu net par actif OU EBE par ha et par associées
- Ratios dépenses en intrants achetés par l'exploitation / CA hors aides
- Quantité d'heures travaillées par hectare OU rentabilité horaire du travail
- Charges opérationnelles et charges de mécanisation, frais vétérinaires et charges variables liées à la SFP
- Autonomie alimentaire et fourragère
- Diversité des productions (par an et ha)
- Rendement en biomasse totale et en protéines totales récoltées par hectare
- Bilan azoté de surface et balance globale azotée de l'exploitation
- Amélioration de la santé et du bien être animal
- Résilience du système au stress et/ ou perturbation d'origine biotique, abiotique et économique

Savoir-faire de base

- Définir les objectifs de production, de rendement et de marge des ateliers de production
- Sélectionner des espèces, des variétés et des races adaptées à ses objectifs et à l'agroécosystème
- Construire un assolement, une rotation et un itinéraire technique adaptés à ses objectifs et à l'agroécosystème

12

Page 13

Champ de compétence : Conduite des processus de production

- Établir un bilan et un plan de fertilisation
- Observer pour apprécier l'état des sols, la santé des cultures, le comportement et le bien-être animal, la présence d'auxiliaires, de bioagresseurs, de la flore spontanée, d'espèces bio-indicatrices
- Établir et mettre en oeuvre un plan de gestion intégré de la santé animale et végétale
- Interpréter un profil, une analyse (de sols, de récolte de céréales, de fourrages, etc.), une carte de rendement
- Gérer les bio-agresseurs et la flore spontanée par des méthodes biologiques, physiques ou chimiques
- Cultiver des couverts végétaux et raisonner leur composition en fonction de la succession culturale
- Réaliser un schéma de reproduction pour l'élevage
- Dresser un bilan fourrager et établir un système de gestion des prairies et du pâturage
- Planifier et mettre en oeuvre la reproduction des animaux
- Élaborer un plan d'alimentation des animaux et mettre en oeuvre le pâturage des animaux
- Composer, calculer et distribuer des rations saines et équilibrées et un abreuvement en quantité et en qualité
- Contenir et manipuler, alloter, déplacer et réaliser les interventions liées à la conduite de l'élevage
- Réaliser les opérations de prophylaxie et combiner au besoin différentes méthodes de soin
- Aménager le parcellaire pour favoriser le bio-contrôle
- Aménager les bâtiments pour améliorer les conditions d'ambiance et le bien-être animal
- S'assurer des bonnes conditions de chargement, de transport et d'abattage des animaux
- Gérer et valoriser les effluents d'élevage et les déchets végétaux
- Procéder aux enregistrements et réaliser les contrôles liés à la conduite des productions
- Mettre en oeuvre des systèmes et des techniques d'irrigation économe en eau
- Concevoir, conduire et évaluer un essai cultural et/ ou variétal

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Raisonnement et leviers agronomiques et/ ou zootechniques
- Complémentarité des approches systémiques, analytiques et empiriques
- Méthodes simplifiées d'observation et de comptage de la faune auxiliaire & plantes bio-indicatrices
- Références technico-économiques, sociales et environnementales territorialisées
- Relations homme-animal et relations « eau-sol-plante-climat »
- Gestion intégrée de la santé animale et végétale
- Techniques culturales simplifiées (TCS) sans labour (TCSL)
- Semis directs (SD), Semis Directs sous Couverts (SDC), Semis Directs sous Couverts Vivants (SDCV)
- Couverts végétaux, cultures associées et plantes de services
- Besoins alimentaires des animaux et planning fourrager
- Anatomie et physiologie des espèces et races animales d'élevage
- Caractéristiques des fourrages entrant dans la composition de la ration
- Machinisme agricole, installations, équipements et bâtiments d'élevage
- Réglementations et normes de qualité
- Notions d'élaboration du rendement et de la qualité
- Notions d'autoécologie et de phytosociologie, de phytothérapie, d'aromathérapie et d'homéopathie
- Notions de triple performance, d'agroécologie, de systèmes de culture et d'élevage innovants

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Observer pour apprécier l'état des sols, la santé des cultures, le comportement et le bien-être animal, la présence d'auxiliaires, de bioagresseurs, de la flore spontanée, d'espèces bio-indicatrices
- Évaluer les rendements en cours de campagne et ajuster l'assolement
- Raisonner une intervention (intervenir ou pas et à quel moment) et gérer le stress associé à la prise de risque
- Intervenir sur l'animal en conditions de sécurité et de moindre stress

Champ de compétence : Conduite des processus de production

- Concevoir et/ ou transposer un système de production, un itinéraire technique, une pratique innovante
- Analyser les résultats des productions dans la durée (sur l'ensemble de la rotation en productions végétales)
- Tirer les enseignements de son expérience, ré-évaluer et adapter ses stratégies de conduite des productions
- Communiquer sur ses pratiques professionnelles

Comportements professionnels

- Avoir le sens de l'observation
- Aptitude à la prise de décision
- Aptitude au dialogue et à la coopération
- Aptitude à attendre et à ne pas intervenir
- Avoir le sens des responsabilités et être rigoureux
- Anticiper les risques, les opportunités, les évolutions et les changements
- Faire preuve d'ouverture d'esprit et de curiosité

14

Champ de
compétences

Situations professionnelles significatives

Mise en marché d'un produit ou d'un service

Commercialisation
des produits
agricoles
et des services

Finalités

Valoriser les produits et les services mis en marché par l'entreprise en tenant compte de l'évolution prévisible des marchés et de l'émergence de nouveaux débouchés

Responsabilité / autonomie

Le responsable d'entreprise dispose d'une forte autonomie et d'une grande capacité d'initiative pour choisir les produits & services mis en marché par l'entreprise et les circuits de commercialisation les plus adaptées à ses objectifs. Il adapte sa production et sa stratégie de commercialisation à des circuits de distribution existants ou à créer. La recherche de la triple performance et le développement de nouveaux débouchés et/ ou de nouveaux modes de mise en marchés impliquent que le responsable d'entreprise se réapproprie la fonction de commercialisation et accompagne la mise en marché des produits et services commercialisés. Sa stratégie commerciale peut limiter ou bien au contraire renforcer son autonomie de décision, la rentabilité de son activité et la résilience de son système. Cette autonomie s'exerce dans le cadre minimal des réglementations auxquelles ses activités le soumettent et des engagements commerciaux qu'il a librement choisi de contractualiser. Il est également responsable de la qualité des produits mis en marché en matière de santé publique, d'alimentation et d'environnement. Il peut choisir de déléguer ou d'assurer lui-même, collectivement ou individuellement, la vente et la promotion de ses produits, de l'image de l'entreprise, de la marque et/ ou celle de la filière. Selon le système de commercialisation, il adapte la nature et l'organisation du travail qui en découlent en tenant compte :

- Des attentes des consommateurs, de la relation avec la clientèle ;
- Des modes de vente ou de livraison ;
- De la nécessité ou non de main d'œuvre salariée ;
- De la concentration de l'offre locale et donc de la concurrence éventuelle ;
- De la disponibilité en termes de temps de travail et d'amplitude horaire.

Lorsqu'il est salarié, le titulaire de l'emploi peut se voir confier tout ou partie de la mise en marché des produits et services commercialisés, les décisions stratégiques sont alors partagées avec l'employeur..

Environnement de travail

L'environnement de travail est de plus en plus ouvert sur le territoire et/ ou la mondialisation des échanges dans le cadre de démarches liées à l'origine ou la qualité. La diversité croissante des modèles économiques détermine le degré d'implication du responsable d'entreprise, de ses associés ou de ses salariés, les infrastructures et le temps de travail liés à la commercialisation. En fonction de la taille de l'entreprise et du type de circuit de distribution, la commercialisation peut constituer un poste de travail à part entière. L'activité implique de travailler dans des environnements de travail très différents (ex. e-commerce, vente directe, marchés à terme, etc.) avec une grande diversité d'acteurs : coopératives, grandes et moyennes surfaces, commerce de détails, particuliers et associations de consommateurs, sociétés de courtage, groupements de producteurs (GIE), négociants, acheteurs publics, industries agroalimentaires, réseaux sociaux, entreprises de marketing et sociétés de transport, etc. L'environnement de travail est aussi plus complexe avec notamment de fortes exigences réglementaires, techniques et relationnelles. Elle implique de communiquer sur son entreprise et des échanges de pratique entre pairs.

Indicateurs de réussite

- Valeur ajoutée (VA) créée par l'entreprise
- Conformité des produits aux normes, réglementations et cahiers des charges
- Amélioration de la satisfaction des acheteurs
- Respect des engagements et contrats commerciaux
- Coûts de production et prix de revient
- Diversification de la gamme de produits et de services
- Niveau d'intégration commerciale et risques commerciaux

Page 16

Champ de compétence : Commercialisation des produits agricoles et des services

- Amélioration des contrôles internes, de la qualité, de la traçabilité
- Nombre de circuits de distribution et d'intermédiaires
- Relations producteurs-consommateurs OU part du CA réalisé en filière courte ou vente directe
- Résilience du mode de commercialisation à l'évolution des marchés, des prix et/ ou de la concurrence

Savoir-faire de base

- Se fixer des objectifs de commercialisation et concevoir un plan d'action
- Gérer son temps de travail et dégager le temps nécessaire pour la commercialisation
- Évaluer le chiffre d'affaires et les résultats que l'on doit dégager sur l'année
- Fixer des prix (connaître son prix de revient et sa marge)
- Négocier avec les acheteurs
- Identifier la concurrence, cibler la clientèle et la démarcher
- Développer un argumentaire de vente
- Établir un prévisionnel de production
- Aménager un point de vente et/ ou un lieu de stockage
- Planifier (achat des fournitures, actions commerciales, livraisons, abattage en élevage, etc.)
- Gérer les stocks et préparer des commandes et/ ou les livraisons
- Livrer les produits et optimiser les déplacements
- Réaliser le suivi administratif (facturation, règlements, remise de chèques, cahier de caisse, etc.)
- Gérer le fichier clients, les relances, les prises de commande, les livraisons
- Créer et/ ou actualiser des outils de communication (signalétique, site Internet, stand, portes ouvertes, etc.)
- Animer une vente (sur un marché, un salon, etc.)
- Adapter le produit ou la gamme de produits à la demande et/ ou tester de nouveaux produits
- Évaluer des résultats, la satisfaction de la clientèle et réajuster sa stratégie commerciale
- Prospecter de nouveaux débouchés (marchés, partenaires, modes de commercialisation)

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Filières, modes de mise en marché et circuits de distribution
- Normes et réglementations (commerciale, sanitaire, etc.)
- Négociation commerciale, contrats de vente et modalités de règlement
- Relationnels
- Techniques de communication et technologies de l'Information et de la Communication (TIC)
- Signes d'identification de la qualité et de l'origine (SICO) et mentions valorisantes, CCP, marques collectives
- Interprofessions et organisations économiques de producteurs
- Attentes sociétales en matière de santé publique, d'alimentation, d'environnement et d'agriculture de proximité
- Benchmarking (paragonnage)
- Notions de qualité et de démarches qualité
- Notions de mercatique, de merchandising et de marketing

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Négocier un prix de vente, un accord commercial
- Attendre et/ ou prendre une décision de vente
- Analyser son marché et faire évoluer ses prix et/ ou sa gamme de produits
- Réaliser une étude de marché
- Tirer les enseignements de son expérience et valoriser les échanges de pratiques entre pairs

16

Page 17

Champ de compétence : Commercialisation des produits agricoles et des services

Comportements professionnels

- Aptitude à la coopération
- Faire preuve d'adaptabilité et de réactivité
- Être ouvert, aimable et accueillant
- Être à l'écoute et attentif aux attentes implicites et explicites des clients
- Aptitude à se former tout au long de la vie et à rechercher les pratiques les plus adaptées à ses objectifs

Page 18

Champ de
compétences

Situations professionnelles significatives

- Négociation d'un contrat ou d'un projet d'investissement
- Élaboration d'un projet collectif d'entreprises, de filière ou de territoire

Négociation,

Finalités

Assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire.

Responsabilité / autonomie

Le responsable d'entreprise dispose d'une forte autonomie et d'une grande capacité d'initiative pour prendre des engagements professionnels, solidaires ou contractuels et s'impliquer dans des projets, des réseaux et des démarches collectives d'entreprises, de filière ou de territoire. Responsable de la négociation des contrats commerciaux, des projets d'investissement et de développement, il exerce pleinement la responsabilité sociétale des activités de son entreprise au travers de ses choix socio-techniques. Cette autonomie s'exerce dans le cadre minimal des réglementations auxquelles ses activités le soumettent et des engagements qu'il ou elle a librement choisi de contractualiser. Pour un-e salarié-e hautement qualifié-e, la délégation de responsabilité peut porter sur tout ou partie d'une négociation commerciale, le respect des engagements contractuels et la mise en œuvre des projets. Les décisions de gestion sont alors partagées avec l'employeur.

Environnement de travail

L'environnement de travail est de plus en plus ouvert sur le territoire, l'innovation et la coopération entre acteurs dans le cadre de démarches collectives. L'environnement de travail est aussi plus complexe avec notamment de fortes exigences relationnelles. L'activité implique de communiquer sur son métier, son entreprise et ses pratiques. Elle implique également de travailler au bureau, à distance ou à l'extérieur avec une grande diversité de collectifs et d'acteur : agriculteurs, techniciens, chercheurs, élus, fonctionnaires, entrepreneurs, consommateurs, responsables associatifs. Lorsqu'il décide de prendre ou se voit confier des responsabilités, il doit alors gérer son temps entre le travail sur l'entreprise et celui au service du collectif.

Indicateurs de réussite

- Participation à des projets collectifs d'entreprises, de filière, de recherche ou de territoire
- Implication dans des réseaux professionnels, associatifs, territoriaux ou sociaux
- Engagement de Mesures Agro-Environnementales et Climatiques (MAEC)
- Démarches collectives (GIEE, Fermes DEPHY, etc.), Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA), groupement de producteurs et d'employeur, entraides
- Signes d'Identification de la Qualité et de l'Origine (SICO) et mentions valorisantes, marques commerciales
- Nombre et diversité des parties prenantes associées au projet
- Valeur ajoutée (VA) créée par l'entreprise

Savoir-faire de base

- Travailler en collaboration au sein d'une équipe, d'un groupement, d'un collectif, d'un réseau
- Déterminer un prix de revient et un prix de vente
- Négocier (un prix, un contrat, un emprunt, un contrat d'assurance, un accord, une contrepartie)
- Se repérer dans l'organisation du territoire
- Analyser les jeux et stratégies d'acteurs
- Communiquer sur ses pratiques, son entreprise et ses productions
- Prendre la parole dans un groupe, une assemblée
- Afficher et défendre une position
- Argumenter et débattre
- Préparer une (stratégie de) négociation
- Élaborer un projet et des objectifs opérationnels

18

Page 19

Champ de compétence : Négociation, concertation et élaboration d'un projet

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Relationnels
- Politiques agricoles (publiques et territoriales)
- Organisations professionnelles agricoles et collectivités territoriales
- Filières et marchés agricoles
- Démarches collectives
- Attentes sociétales (santé et alimentation, aménagement du territoire et environnement)
- Conduite de projet
- Benchmarking (parangonnage)

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Porter un projet au sein de son entreprise, d'une filière, du territoire
- Prendre des responsabilités professionnelles
- Mettre en place et formaliser des partenariats, des accords, des contrats...
- Analyser les jeux et stratégies d'acteurs
- Mobiliser, susciter l'adhésion, convaincre
- Leadership (chefferie)
- Tirer parti de ses expériences
- Analyser une situation dans toute sa complexité
- Interagir efficacement avec ses collaborateurs, ses pairs, ses partenaires

Comportements professionnels

- Éthique Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
- Être à l'écoute
- Être et savoir se rendre disponible
- Sens des responsabilités
- Sens de l'initiative

- Sens critique
- Avoir l'esprit d'équipe
- Aptitude au dialogue professionnel (à la confrontation de point de vue)
- Faire preuve d'adaptabilité (s'intégrer et intégrer les autres dans un collectif de travail)
- Savoir s'engager et se désengager
- Maîtrise de soi
- Réactivité
- Savoir résister à la pression et au stress
- Se former tout au long de la vie

	Champ de compétences
Situations professionnelles significatives	Organisation de travail, gestion des ressources
• Encadrement d'une équipe • Gestion des pointes de travail	et des relations humaines

Finalités

Améliorer l'organisation collective du travail au sein de l'entreprise.

Responsabilité / autonomie

Le REA est responsable de l'application des réglementations liées à la législation du travail, et à la sécurité des personnes et des équipements. Il est également responsable du mode d'organisation du travail qu'il propose, ainsi que du type de relations qu'il met en place. Ces responsabilités et devoirs s'exercent tant dans la relation entre salariés et employeurs que dans la relation entre associés. Le REA est également souvent responsable de l'encadrement d'un stagiaire ou d'un apprenti en formation sur son exploitation.

Environnement de travail

La gestion du travail recouvre deux dimensions qui sont fortement liées : l'organisation du travail et le management des personnes qui constituent le collectif de travail de l'exploitation. Devant l'augmentation de la taille des exploitations et la diminution de la part de main d'œuvre familiale mobilisable, les agriculteurs apportent plusieurs types de réponses : recours à une main d'œuvre salariale, exploitation à plusieurs associés ou réponse individuelle pour exécuter des travaux autrefois pris en charge par un collectif de travail. Si la mécanisation est venue compenser ce phénomène, certains travaux non mécanisables demeurent pénibles et nécessitent force physique et endurance. Globalement, les ressources en main d'œuvre peuvent devenir rapidement un facteur limitant et leur gestion constituer un élément déterminant du fonctionnement de l'exploitation. Les employeurs potentiels confrontés à une pénurie de main d'œuvre qualifiée sont amenés à recruter des personnes de plus en plus éloignées du milieu agricole, qu'ils auront à accompagner, former et fidéliser. Cette problématique est très prégnante pour les travaux saisonniers. L'employeur peut être alors amené à organiser le déplacement, l'hébergement de salariés. Le REA peut faire appel à de la main d'œuvre salariée, à des prestataires de service, à des solutions collectives telles que les services de remplacement, les groupements d'employeurs, l'entraide, la mise en commun d'ateliers. L'organisation du travail se raisonne de manière individuelle ou collective à l'échelle d'une ou plusieurs exploitations. Elle nécessite des réajustements permanents en fonction des conditions climatiques ou de contraintes internes (maladies, absences) et externes (événements, réunions, imprévus).

Indicateurs de réussite

- Adéquation ressource en travail / besoin dans les chantiers
- Respect des législations liées aux travailleurs et aux équipements de l'exploitation
- Réalisation des tâches/prévisions
- Qualité des résultats obtenus
- Satisfaction des personnes au travail
- Evolution professionnelle des salariés

Savoir-faire de base

- Répondre aux besoins de main d'œuvre de l'entreprise en mobilisant les organisations et structures de l'emploi sur son territoire
- Recruter un salarié
- Faciliter l'intégration des nouveaux salariés sur leur poste de travail
- Planifier les activités et les travaux en fonction de l'organisation de l'entreprise et des acteurs extérieurs concernés : client, fournisseur, prestataire, groupement, CUMA...
- Coordonner les chantiers : préparation, mise en œuvre, suivi

- Formaliser une commande dans une situation de sous-traitance
- Donner des consignes explicites
- Accompagner le développement des compétences et des emplois dans l'entreprise
- Évaluer les risques professionnels
- Prendre les mesures de prévention liées aux risques professionnels

- Mettre en œuvre les mesures et règles d'hygiène et de sécurité
- Animer une équipe
- Réguler la communication au sein du collectif de travail
- Évaluer les besoins en main d'œuvre (quantitatifs et qualitatifs) et les ressources disponibles
- Mesurer les temps de travail
- Aménager des locaux réservés à l'usage des salariés...

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Les différentes formes juridiques et fiscales d'organisation individuelle et collective du travail
- Législation du travail : code du travail, conventions collectives relatives au secteur, contrats de travail
- Législation sociale et organismes : Pôle emploi, MSA...
- Éléments d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines
- Règles de communication efficace
- Animation d'un collectif de travail, gestion des conflits
- Dispositifs de formation professionnelle continue
- Réglementations générales sur la sécurité des biens et des personnes, la santé et l'hygiène au travail,
- Principes généraux de la prévention des risques professionnels
- Notions de management

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Établir un cahier des charges pour une prestation
- S'impliquer dans les organisations du travail, ou les mettre en place
- Contribuer à l'élaboration d'un plan de formation

Comportements professionnels

- Être à l'écoute
- Respecter les règles déontologiques des relations dans le travail
- Intéresser le collectif de travail à la conduite du système d'exploitation

Situations professionnelles significatives

- Gestion de trésorerie
- Analyse des coûts de production, des marges brutes et nettes
- Analyse des performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales de l'entreprise
- Gestion des démarches qualité

Gestion et
administration de
l'entreprise

Finalités

Améliorer les performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise tout en maintenant ou en augmentant le niveau de revenu.

Responsabilité / autonomie

Lorsqu'il est « chef d'entreprise », le titulaire de l'emploi est responsable, seul ou avec ses associés, des décisions qu'il est amené à prendre sur l'exploitation. En autonomie, il négocie des contrats et contractalise des engagements pour assurer le développement et l'insertion de l'entreprise dans le tissu économique local et le territoire. Le chef d'entreprise engage sa responsabilité dans tous les documents qu'il transmet aux tiers en relation avec l'entreprise. Il s'assure en permanence de la fiabilité des informations produites et de la qualité des documents transmis. Il peut être aidé dans cette tâche par un salarié spécialisé, ou avoir recours à un conseiller (organisme de gestion, cabinet comptable...). Quand il est « salarié hautement qualifié », le titulaire de l'emploi, est le plus souvent responsable des cultures et/ou d'un élevage ou d'un atelier. Il bénéficie d'une autonomie d'action et de décision dans le cadre défini par son employeur.

Environnement de travail

Les obligations réglementaires encadrant les activités agricoles (traçabilité, conditionnalité des aides, déclarations PAC) conduisent le chef d'entreprise ou le salarié hautement qualifié à traiter, à produire et à mettre en forme une quantité importante de données et d'informations sur le fonctionnement de l'entreprise ou celle des productions dont il est responsable. L'entreprise dispose en général d'un local spécifique pour effectuer les tâches administratives, les travaux de comptabilité et le traitement de l'information. En cas d'organisation collective de ces tâches (en particulier pour les sociétés), le travail de bureau peut être partagé ou assuré par l'un des associés.

Indicateurs de réussite

- Fiabilité des données communiquées
- Rigueur dans le classement et l'archivage
- Solvabilité et rentabilité de l'entreprise en conformité avec la réglementation
- Respect des engagements, des cahiers des charges (démarches qualité et obligations réglementaires)
- Amélioration des performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise

Savoir-faire de base

- Rechercher, traiter et classer les informations et justificatifs nécessaires au(x) contrôle(s)
- Utiliser des logiciels professionnels : comptables, de suivi technique et de bureautique
- Utiliser des indicateurs et tableaux de bord pour le suivi de l'activité de l'entreprise
- Calculer et analyser les marges brute et nette par production

- Rédiger des courriers, des documents d'information et renseigner des formulaires
- Constituer un dossier administratif
- Produire des données techniques, économiques et financières fiables
- Analyser et interpréter les résultats comptables, technico-économiques et financiers
- Établir ou faire établir les documents comptables de fin d'exercice

22

Page 23

Champ de compétence : Gestion et administration de l'entreprise

- Mettre en place un suivi de trésorerie (suivi des recettes et des dépenses)
- Solliciter les agréments et effectuer les déclarations requises
- Télé-déclarer en ligne ses surfaces et demandes d'aides, TVA,
- Assurer la traçabilité de ses productions et celle de ses approvisionnements
- Programmer les approvisionnements et suivre les stocks
- Facturer les produits et prestations
- Négocier les prix et les contrats fournisseurs
- Gérer les contrats de travail et établir les fiches de paie

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Outils d'aide à la décision
- Logiciels et applications professionnels
- Indicateurs de performances et de durabilité
- Différents types d'aides et de subventions à l'agriculture
- Réglementations juridiques et fiscales, législation du travail
- Règles et obligations administratives, comptables et financières
- Outils et techniques d'analyse des performances environnementales
- Budget de trésorerie
- Outils de gestion prévisionnelle

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Concevoir des documents adaptés à sa méthode de travail et à son entreprise
- Être autonome en matière de traitement des données de l'entreprise et d'interprétation des résultats
- Vérifier la fiabilité des informations collectées et produites
- Contrôler la conformité à la réglementation, à la norme ou à la référence
- Contractualiser des services à l'entreprise (juridique, logistique, informatique, assurances, conseil de gestion...)
- Mesurer l'incidence du choix du système de production et de son mode de conduite sur les performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales de l'entreprise

Comportements professionnels

- Être à l'écoute des acteurs internes et externes de l'entreprise
- Être rigoureux et méthodique
- Appréhender les démarches administratives comme des outils potentiels pour une bonne gestion de l'entreprise
- Considérer le traitement de l'information comme un travail à part entière

Recueil de fiches de compétences du Brevet professionnel Responsable d'entreprise agricole - Juillet 2017

23

Page 24

Ces fiches thématiques ont été établies à partir d'investigations complémentaires, destinées à apporter des informations sur des pratiques ou techniques mises en oeuvre dans des systèmes à visée agroécologique forte.

Thématiques	SPS	Finalités
Systèmes d'élevage tout herbe et à dominante herbe	Conduite des prairies temporaires et naturelles Adaptation de la conduite du troupeau à la pousse de l'herbe Adaptation du troupeau au système tout herbe ou à dominante herbe	Optimiser les résultats de l'élevage en l'autonomie alimentaire du troupeau, l'être animal et la résilience du système tation par l'accroissement de la place dans le système.
Agroforesterie dans les systèmes de culture et/ou d'élevage	Conception (définition) d'un projet agroforestier Taille et soins des arbres Choix et entretien du paillage et/ ou de l'enherbement sur l'inter-rang Conduite des productions associées (animales et/ ou végétales)	Associer des productions agricoles animales ou végétales et des arbres forestiers sur une même parcelle agricole pour optimiser l'utilisation de l'espace, des ressources naturelles et la complémentarité des productions.
Conception et développement de systèmes de culture et/ou d'élevage, de transformation et/ou de commercialisation utilisant les techniques de la permaculture	Design (conception et développement) du système d'exploitation Observation (lecture de paysage)	Concevoir des systèmes de culture et/ou de transformation et/ou de commercialisation productifs valorisant l'homme, une agriculture permanente autonome et en ressources.
Conduite d'un système de production, de transformation et/ ou de commercialisation en agriculture biologique	Conversion en agriculture biologique d'un système d'exploitation Conception d'un itinéraire technique visant à préserver et/ou à améliorer le potentiel agronomique des sols et/ou celui des prairies sans ap-	Atteindre les objectifs de production en prenant en compte l'évolution des politiques agricoles et la réglementation

agrobiologie	ports de matière organique Gestion de l'enherbement d'une culture Gestion de la santé animale et végétale	
Conduite de système de culture utilisant les techniques de l'agriculture de conservation ou agriculture écologique-intensive	Interpréter un profil de sol Élaborer un itinéraire technique (entre 2 cultures) Réaliser (Évaluer ou observer) un diagnostic de la biodiversité fonctionnelle des sols Concevoir et évaluer un essai cultural	Concevoir un système de culture permet de préserver et d'améliorer le potentiel des sols en réduisant le travail du sol et les besoins en intrants (engrais phytosanitaires, carburant) sans les compromettre et améliorer la rentabilité à long terme.
	Choix de l'équipement au niveau technique et agronomique ou zootechnique	
Agriculture et élevage de précision	Interprétation d'une cartographie de rendement Modulation des opérations culturales (densité de semis, fertilisation, épandage, pulvérisation, irrigation) • Modulations intra-parcellaires de la densité de semis en fonction des analyses (carte) de sols • Modulations intra-parcellaires des traitements fongicides en fonction de la pression de maladies	Améliorer la précision et la cohérence des interventions sur les cultures et les animaux en combinant toutes les solutions alternatives (mécaniques, robotiques et bio-contrôle) économes en intrants (produits phytosanitaires et antibiotiques) sans exclure leur utilisation en dernier recours.
	Restructuration parcellaire	Optimiser le système de production pour valoriser ou renforcer son autonomie de décision.
Assolement en commun	Conception d'un assolement en commun Optimisation de l'utilisation des agroéquipements et de l'organisation du travail Réalisation d'une étude de marché avant l'installation ou la production	réalisant des économies d'échelle, des productivités en mutualisant les moyens de production.
Commercialisation en circuits courts	Élaboration d'un plan de culture pour la disponibilité de produits tout au long de l'année Négociation d'un contrat de vente Organisation du travail en prenant en compte l'activité vente Accueil des clients ou des groupes Réalisation d'une prestation touristique	Augmenter la rentabilité de la vente de produits de l'exploitation tout en gardant la cohérence de la commercialisation, en cohérence avec la conduite de l'activité de production et une dynamique de qualité.
Agritourisme	Promotion commerciale de l'activité Organisation d'une offre touristique groupée avec d'autres acteurs du territoire	Obtenir des résultats conformes aux objectifs fixés pour conforter l'activité de l'exploitation et contribuer au développement du territoire.
Transformation des produits fermiers	Organisation de l'atelier de transformation Fabrication des produits	Transformer tout ou partie d'une ou plusieurs productions (alimentaires et/ou non alimentaires) pour une valorisation optimale.
	Conservation et stockage des produits	Adapter la conduite de l'activité de production aux objectifs de l'entreprise, en cohérence avec la conduite de l'activité de production.

24

Page 25

Situations professionnelles significatives

- Conduite des prairies temporaires et naturelles
- Adaptation de la conduite du troupeau à la pousse de l'herbe
- Adaptation du troupeau au système tout herbe ou à dominante herbe

Systèmes d'élevage
tout herbe et à
dominante herbe

Finalités

Optimiser les résultats de l'élevage en renforçant l'autonomie alimentaire du troupeau, le bien-être animal et la résilience du système d'exploitation par l'accroissement de la place de l'herbe dans le système.

Responsabilité / autonomie

Le REA exerce pleinement la responsabilité sociétale de son entreprise au travers des choix socio-techniques. Il assume en particulier ses choix propres à ce type de système, notamment en termes de niveau de complexité/simplification du système, d'intensification/extensification, de la place accordée à l'herbe et au pâturage dans le système, de niveau de productivité (herbe et animaux), de durée de cycle de production, de période de mise-bas, de niveau d'investissement et de charges, de filière de commercialisation et de qualité visée pour des produits animaux, de nature du travail, de partenaires professionnels, etc. Généralement l'exploitant qui opte pour un système d'élevage tout herbe et à dominante herbe recherche l'autonomie de l'exploitation sur divers plans : autonomie alimentaire pour le troupeau, faible dépendance aux intrants et aux services externes notamment parce que les travaux des cultures sont réduits par l'absence ou le faible recours à des fourrages souvent coûteux (maïs notamment), faible endettement

Environnement de travail

L'existence d'une surface de pâturage importante à proximité des bâtiments d'élevage constitue un facteur clé. Ce type de système est fortement lié à la saisonnalité de l'exploitation de l'herbe et du pâturage en particulier, ainsi qu'à l'évolution de la météo durant l'année, notamment la pluviométrie. Les données géo-pédo-climatiques de l'exploitation déterminent donc largement le type d'élevage à base d'herbe que l'on peut mettre en œuvre. Par exemple, les régions nord et nord-ouest de la France conviendront plutôt aux systèmes bovin lait, les régions sud Loire et Massif central aux systèmes ovins/caprins lait, les régions des Causses et du Larzac aux systèmes ovins viande.

Le facteur géo-climatique et météorologique impacte également les conditions de travail à l'extérieur et le bien être des animaux, notamment pour les systèmes qui retiennent de garder en pâture les animaux toute l'année ou presque y compris les mois d'hiver. L'aménagement et l'entretien d'abris naturels (talus, haie, arbres...) et la disponibilité d'une assez large gamme de parcelles (terre résistantes au piétinement par temps humide, pâtures ombragées et humides en période de forte chaleur...) permet d'atténuer les effets négatifs de la météo sur les animaux.

La simplification apparente du système fourrager ne doit pas masquer la complexité de l'exploitation optimale de l'herbe par pâturage et sous d'autres formes. En termes de travail, si la période de mise bas de printemps et l'observation des animaux et des champs continuent à exiger du temps, les pointes de travail liées à l'implantation, l'entretien et la récolte des cultures sont amoindries et les déclarations réglementaires

(PAC...) sont simplifiées. La mono traite parfois recherchée dans les systèmes tout herbe permet par ailleurs d'alléger sensiblement les astreintes et le temps de travail. L'implication de l'éleveur dans un ou des réseaux de pairs ayant opté de pour ce type de système est essentielle. L'exploitant peut aussi recourir au conseil spécialisé. Enfin, conjoncturellement, ce type de système peut faire l'objet de subventions spécifiques à l'hectare (mesures agro-environnementale MAEC système herbe par exemple).

Indicateurs de réussite

- Absence de surpâturage et de piétinement
- Part de la production liée au pâturage
- Part de la production permise par la ration de base (hors concentré)
- Adéquation entre la quantité et la qualité des fourrages, le stade physiologique et la production attendue par l'animal

Page 26

Fiche : Systèmes d'élevage tout herbe et à dominante herbe

- Qualité du foin, qualité de l'ensilage d'herbe, qualité de l'enrubannage
- Abondance et richesse des espèces prairiales et de la biodiversité
- Qualité et prix du lait (TB, TP) ou de la viande
- Frais vétérinaires et charges variables liées à la SFP
- Charge de mécanisation
- Coût alimentaire par animal ou par 1000 litres ou par kg de carcasse
- Rentabilité horaire du travail
- Rallongement du nombre de lactations des mères et diminution du taux de renouvellement
- Respect des objectifs de production par animal
- Respect de la période de vêlage retenue et du ratio 1 veau par vache et par année
- Prise en compte du bien-être animal

Savoir-faire de base

- Estimer des stocks d'herbe sur pied
- Réaliser un bilan fourrager, mettre en adéquation les besoins du troupeau avec les pâturages et les stocks disponibles
- Établir et renseigner un planning de pâturage
- Concevoir un système de pâturage (paddock, pâturage dynamique tournant,...) adapté à la configuration de son exploitation (parcellaire, taille du troupeau, distances, types de sol, qualité des chemins, présence d'eau, ...) et à ses objectifs de production et de travail (notamment calculer les surfaces de paddock ou de parcelles pour le troupeau)
- Planter une prairie temporaire
- Aménager les parcelles destinées à la pâture
- Établir une ration
- Choisir un système de distribution des rations et distribuer les aliments
- Mesurer la croissance et le stade physiologique des espèces prairiales à l'aide d'un herbomètre
- Observer l'état de la prairie, la pousse de l'herbe, les animaux
- Entretenir l'état des clôtures et des chemins, et pourvoir à l'abreuvement des animaux
- Faire adopter un veau à une mère nourrice
- Éduquer son troupeau (éviter qu'une partie du troupeau arrête de brouter avant l'heure prévue)
- Échanger avec les réseaux de pairs ayant adopté un système similaire et autres réseaux professionnels

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Contraintes pédo-climatiques de l'agroécosystème jusqu'au niveau de la parcelle
- Agronomie
- Techniques d'implantation et d'entretien des prairies
- Types de pâturage et modes d'exploitation
- Autres types d'exploitation de l'herbe : foin, ensilage d'herbe, enrubannage, séchage en grange...
- Flore spontanée
- Zootechnie générale et spécialisée
- Besoins alimentaires des animaux selon leur stade physiologique
- Composition, valeur alimentaire des différents fourrages et concentrés
- Plantes prairiales et leur cycle
- Associations d'espèces (exemple graminées-légumineuses)
- Notions de phytothérapie, d'aromathérapie et d'homéopathie
- Notions de bien-être animal
- Systèmes de cultures et systèmes d'élevage innovants
- Communiquer sur les systèmes herbagers et ses pratiques professionnelles

Page 27

Fiche : Systèmes d'élevage tout herbe et à dominante herbe

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Caler le cycle de l'herbe pâturée avec le cycle de lactation ou de croissance du troupeau
- Estimer et adapter la durée d'exploitation d'une parcelle ou d'un paddock et l'intervalle entre 2 pâturages
- Observer le comportement des parcelles et des animaux et en tirer les leçons
- Anticiper (exemples : la météo, la croissance de l'herbe, les réactions des animaux, ...)

- Communiquer sur les systèmes tout herbe ou à dominante herbe et ses pratiques professionnelles

Comportements professionnels

- Patience (ne pas forcément « casser » la prairie naturelle si elle donne moins pendant quelques années)...
- Résistance au regard critique
- Curiosité, propension à l'innovation

Page 28

Situations professionnelles significatives

- Conception (définition) d'un projet agroforestier
- Taille et soins des arbres
- Choix et entretien du paillage et/ ou de l'enherbement sur l'inter-rang
- Conduite des productions associées (animales et/ ou végétales)

Agroforesterie
dans les systèmes
de culture et/ ou
d'élevage

Finalités

Associer des productions agricoles animales et/ ou végétales et des arbres forestiers et/ ou fruitiers sur une même parcelle agricole pour optimiser l'utilisation de l'espace, des ressources naturelles et la complémentarité des productions.

Responsabilité / autonomie

Le responsable d'entreprise agricole définit, seul ou avec ses associés, ses finalités, ses objectifs et son projet, avec ou sans l'aide de techniciens, de conseillers et/ ou d'experts. Propriétaire des parcelles choisies, il définit les objectifs de plantation, les méthodes de gestion et d'exploitation des éléments arborés (haies, arbres isolés, verger, agroforesterie intraparcélaire, boqueteau, ripisylve) en place ou à venir, en lien avec les productions associées. Le choix du projet initial engage fortement l'exploitant compte-tenu de la durée du cycle de production des cultures pérennes d'une part, et des contraintes en matière de choix et d'utilisation des agro-équipements. Lorsqu'il est salarié qualifié, responsable de culture ou d'élevage, le titulaire de l'emploi peut se voir confier tout ou partie de la gestion technico-économique et de la commercialisation des productions.

Environnement de travail

L'agroforesterie modifie de manière significative l'organisation et l'environnement de travail du REA et de ses salariés. Elle implique d'accepter une adaptation des habitudes de travail et une évolution des pratiques professionnelles. Les projets agroforestiers nécessitent du temps, du soin et de la disponibilité pour observer et intervenir (notamment en période estivale) en respectant le végétal. Le développement de l'agroforesterie et la production des connaissances nouvelles qui l'accompagne impliquent un important travail collaboratif en réseau avec les acteurs du développement et de la recherche, de l'autoformation et des échanges de pratique entre pairs. Les politiques agricoles prévoient des mesures de soutien et des aides financières pour soutenir son développement.

Indicateurs de réussite

- Taux de reprise des plants
- Optimisation de l'utilisation de l'espace et des éléments naturels (eau, lumière, éléments nutritifs, etc.)
- Production de biomasse (bois, fruits, etc.) et/ ou de compléments alimentaires pour l'élevage
- Qualité de la taille et des soins apportés aux éléments arborés
- Amélioration des sols, du bien-être animal et de la biodiversité (y compris dans la composition des paysages)
- Qualité et/ ou de la valeur commerciale des productions
- Efficacité des protections
- Hauteur disponible sous le houppier pour le passage des engins agricoles
- Résilience du système de production aux perturbations d'origines biotiques, abiotiques et économiques
- Amélioration de la valeur foncière de la parcelle

Savoir-faire de base

- Définir les finalités et objectifs du projet
- Préparer le sol (piquetage et sous-solage, émiettage)
- Sélectionner (acheter) et conserver des plants

Page 29

Fiche : Agroforesterie dans les systèmes de culture et/ou d'élevage

- Planter les arbres et/ ou arbustes
- Pailler aux pieds des arbres
- Protéger les plants (des prédateurs) et ou poser une clôture de protection autour de la parcelle
- Tuteurer et/ ou haubaner les plants
- Soigner et tailler (élaguer et conduire) les arbres en fonction d'objectifs spécifiques
- Maîtriser l'enracinement des éléments arborés
- Regarnir (en paillage et remplacement des plants morts ou peu vigoureux)
- Conduire les productions associées (plantes cultivées et/ ou pâturées et/ ou animaux d'élevage)
- Monter un dossier (technique, administratif et financier)
- Réaliser une veille réglementaire, technique et scientifique

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Notions d'autoécologie des essences forestières et/ ou fruitières des plantes cultivées et/ ou pâturées
- Notions de phytosociologie
- Notions d'agroécologie
- Notions biodiversité
- Notions de résilience des systèmes de production
- Notions de commercialisation des bois et produits dérivés
- Adaptation et atténuation du changement climatique
- Raisonnement agronomique et/ ou zootechnique
- Politiques agricoles, aides et financements (complément vert, PDR, etc.)
- Réglementation
- Dynamiques des agroécosystèmes

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Mettre en relations ses observations, ses connaissances et les avis ou recommandations reçues
- Élaguer en fonction d'objectifs spécifiques
- Sélectionner (acheter) les plants
- Prendre du recul & accepter les changements de pratiques induits par l'agroforesterie
- Adapter la conduite des plantes cultivées et ou pâturées au fil du temps en fonction de l'évolution des interactions avec les éléments arborés
- Communiquer sur l'agroforesterie et ses pratiques professionnelles
- Adapter et/ ou transposer les bonnes pratiques de ses pairs
- Concevoir un système de culture et/ ou d'élevage innovants
- Tirer les enseignements de son expérience
- Gérer l'isolement, les attitudes négatives et les controverses autour de l'agroforesterie

Comportements professionnels

- Respecter le végétal (éviter le stress et des blessures par négligence)
- Respecter le rythme des saisons (conduite des opérations culturales liées aux éléments arborés)
- Accorder du temps et du soin aux éléments arborés
- Curiosité et ouverture d'esprit
- Avoir l'esprit critique
- Être rigoureux (en particulier dans la conduite du bois d'œuvre « Les arbres ne poussent pas tous seuls »)

Situations professionnelles significatives :

- Design (conception et développement) du système d'exploitation
- Observation (lecture de paysage)

Finalités

Concevoir des systèmes de culture et/ ou d'élevage, de transformation et/ou de commercialisation productifs valorisant l'homme, le vivant et une agriculture permanente autonome et économe en ressources.

Responsabilité / autonomie

Le REA définit, seul ou avec ses associés, ses finalités, ses objectifs et son projet, avec ou sans l'aide de techniciens, de conseillers et/ ou d'experts. Très autonome et créatif, il dispose d'une forte capacité d'initiative pour concevoir un agroécosystème productif et évolutif visant à renforcer son autonomie de décision et la résilience de son système. Le REA exerce pleinement la responsabilité sociétale des activités de son entreprise au travers de ses choix socio-techniques. Quand il est salarié qualifié, le titulaire de l'emploi peut se voir confier tout ou partie de la gestion technico-économique des activités de productions, de commercialisation et/ ou de transformation de l'entreprise.

Environnement de travail

Le REA, ses associés et leurs salariés travaillent en étroite collaboration, seuls ou en équipe, en relation avec des entreprises de travaux et de services, des partenaires techniques, associatifs, institutionnels et/ ou scientifiques. Les activités s'exercent tant à l'extérieur et/ ou en bâtiments (point de vente, serres, bâtiment d'élevage, atelier de transformation) avec une amplitude horaire variable en fonction des activités et des saisons, qu'au bureau et en rendez-vous (réunion, livraison). L'auto-construction (machines-outils et/ ou bâtiments) est une activité importante pour améliorer l'ergonomie des postes de travail et le développement de technologies intermédiaires économes en ressources. Le développement de la permaculture et la production des connaissances nouvelles qui l'accompagnent impliquent un important travail collaboratif en réseau, de l'autoformation et des échanges de pratique entre pairs.

Indicateurs de réussite

- Vision holistique et respect des principes fondamentaux de la permaculture
- Productivité du travail et du système d'exploitation (niveau de production par unité de surface)
- Efficacité énergétique du système d'exploitation
- Utilisation efficiente des intrants (eau, énergies, nutriments, foncier, travail...)
- Bien-être du REA et de ses salarié-es ou associé-es et convivialité dans les relations de travail
- Résilience du système au stress et/ ou perturbation d'origine biotique, abiotique et économique
- Préservation et amélioration du capital naturel et des services écosystémiques
- Utilisation de la verticalité pour optimiser les surfaces (ex. Tours potagères, agroforesteries)
- Optimisation des interactions entre « éléments » et « fonctions » du design, de la circulation des flux (de matières, d'énergies, etc.) et des effets de lisière ou de bordure
- Développement progressif des activités et design évolutif
- Amélioration des sols, du bien-être animal, de la biodiversité et de la composition des paysages
- Transmissibilité de l'entreprise

Conception et développement de systèmes de culture et/ou d'élevage, de transformation et/ou de commercialisation utilisant les techniques de la permaculture

Savoir-faire de base

- Nourrir le sol pour nourrir la plante
- Observer pour apprécier la santé des cultures, la vie biologique des sols et la biodiversité fonctionnelle
- Identifier et compter la faune auxiliaire (vers de terre, carabes, auxiliaires et prédateurs des cultures)

30

Page 31

Fiche : Conception et développement de systèmes de culture et/ou d'élevage, de transformation et/ou de commercialisation utilisant les techniques de la permaculture

Savoir-faire de base

- Définir ses besoins, ses finalités et ses objectifs
- Observer, décrire et interpréter le paysage
- Utiliser des logiciels SIG (systèmes d'information géographique) (Ex. Géoportail, ...)
- Identifier les flux (de matières, d'énergies, etc.) et la circulation des flux
- Diagnostiquer les potentialités de l'agroécosystème
- Identifier les ressources existantes et mobilisables
- Identifier les attentes des parties intéressées des activités de l'entreprise
- Diversifier les approches (technique, scientifique, empirique et sensible) et les méthodes d'analyse (systémique et analytique)
- Designer (concevoir et développer) un système d'exploitation
- Identifier les besoins et fonctions de chaque élément existant, à créer ou à modifier du design
- Positionner les éléments du design dans l'espace pour optimiser les interactions bénéfiques
- Évaluer l'intensité des interactions entre les éléments du design
- Organiser la complémentarité des fonctions du design
- Vérifier que chaque élément du design remplit plusieurs fonctions et que chaque fonction est remplie par plusieurs éléments
- Observer, créer ou modifier des effets de lisières ou de bordure
- Représenter les éléments du design (fonctions, interactions et flux) à l'aide d'un plan ou d'une carte mentale
- Travailler en réseau, échanger entre pairs et savoir s'entourer de techniciens et d'experts
- Mettre en relations ses observations, ses connaissances et les avis ou recommandations reçues
- Ré-évaluer et adapter (faire évoluer) son système d'exploitation
- Réaliser une veille réglementaire, technique et scientifique

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Permaculture (principes et éthique), méthodes de design (OBREDIM...) et conduite de projet
- Lecture de paysage
- Raisonnement agronomique et/ ou zootechnique
- Vie du sol, biodiversité et services écosystémiques
- Adaptation et atténuation du changement climatique
- Réglementation, politiques agricoles et financements (complément vert, PDR, etc.)
- Enjeux économiques, sociaux, environnementaux et culturels du développement durable
- Notions d'autoécologie et de phytosociologie
- Notions de bien-être animal
- Notions d'agroécologie, d'agrobiologie et d'agriculture naturelle, de cultures permanentes et forêts jardins
- Notions d'ergonomie
- Notions de bio-indications (plantes notamment) et de bio-mimétisme
- Notions d'économie positive et circulaire

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Observer et interpréter (lecture de paysage)
- Prendre du recul & accepter les changements de pratiques induits par la permaculture
- Adapter la conduite des productions à l'évolution des finalités du REA et de la dynamique de l'agroécosystème
- Communiquer sur la permaculture et ses pratiques professionnelles
- Concevoir et/ ou transposer un système de culture et/ ou d'élevage innovants (agroforesteries, conservation des sols, agrobiologie, forêts jardins, etc.)
- Gérer l'isolement, les attitudes négatives et les controverses autour de la permaculture

Recueil de fiches de compétences du Brevet professionnel Responsable d'entreprise agricole - Juillet 2017

31

Page 32

Fiche : Conception et développement de systèmes de culture et/ou d'élevage, de transformation et/ou de commercialisation utilisant les techniques de la permaculture

Comportements professionnels

- Créativité (inventif)
- Aptitude à savoir « prendre le temps et prendre son temps »
- Curiosité et ouverture d'esprit
- Écoute active
- Convivialité
- Être attentif aux changements
- Aptitude à savoir prendre du recul et avoir l'esprit critique
- Être rigoureux (en particulier dans la conduite des productions « Les cultures ne poussent pas toutes seules »)

Situations professionnelles significatives

- Conversion en agriculture biologique d'un système d'exploitation
- Conception d'un itinéraire technique visant à préserver et/ ou à améliorer le potentiel

- agronomie des sols et/ ou celui des prairies sans apports de matière organique
- Gestion de l'enherbement d'une culture
- Gestion de la santé animale et végétale

Finalités

Produire, transformer et commercialiser des biens alimentaires en s'appuyant sur la valorisation des processus écologiques et l'utilisation de substances naturelles afin de préserver et d'améliorer la vie santé des sols, la biodiversité, l'environnement, le bien-être animal, la satisfaction des consommateurs et le rôle des paysans comme acteur du développement local.

Responsabilité / autonomie

Le producteur doit mettre en œuvre, seul ou avec ses associés, le mode de production biologique conformément au règlement européen (RCE 834/2007). À ce titre, il est garant de la conformité des produits certifiés et doit se conformer au plan de contrôle. Il est responsable du choix d'engager un processus de conversion partielle ou totale à l'agriculture biologique des productions de l'entreprise. Le REA exerce pleinement la responsabilité sociétale des activités de son entreprise au travers de ses choix socio-techniques et prend activement part à la commercialisation de ces productions.

Environnement de travail

Le REA, ses associés et/ ou leurs salariés travaillent seuls ou en équipe, avec des agriculteurs, des partenaires techniques, des coopératives, des organismes certificateurs, des consommateurs, des distributeurs spécialisés, des collectivités, etc. Il peut s'appuyer sur les politiques publiques (régionales, nationales, européennes et internationales) et mobiliser les aides à l'installation et à la reconversion. Les activités s'exercent le plus souvent à l'extérieur et/ ou en bâtiments (point de vente, serres, bâtiment d'élevage, atelier de transformation) mais aussi au bureau (veille) et en rendez-vous (livraison). L'agriculture biologique utilise des agro-équipements spécifiques ; l'autoconstruction (machines outils et/ ou bâtiments) peut-être une activité importante pour améliorer la technicité et l'ergonomie des postes de travail. Le développement de l'agrobiologie et la production des connaissances nouvelles qui l'accompagnent impliquent un important travail collaboratif en réseau, de l'autoformation et des échanges de pratique entre pairs.

Indicateurs de réussite

- Respect du cahier des charges et des principes fondamentaux de l'agriculture biologique
- Atteinte des objectifs de production et de commercialisation
- Rentabilité économique (EBE) de l'exploitation et revenu disponible
- Adéquation des besoins de main d'œuvre (BMO) au volume et pointes d'activités
- Préservation et amélioration de l'état sanitaire des cultures et des animaux
- Diversification des productions, des variétés et des espèces
- Efficience de l'organisation du travail, charges et pénibilité du travail
- Préservation et amélioration de la fertilité des sols, du bien-être animal, de la biodiversité
- Résilience du système au stress et/ ou perturbation d'origine biotique, abiotique et économique

Savoir-faire de base

- Mettre en œuvre les étapes de reconversion vers le mode de production biologique
- S'informer sur les dispositifs d'accompagnement de la reconversion et de la conduite biologique
- Observer à différentes échelles (exploitation, territoire, filière) pour en tirer un diagnostic initial

Fiche : Conduite d'un système de production, de transformation et/ou de commercialisation en agrobiologie

- Repérer les ressources potentielles de l'exploitation et de son environnement : flore et faune naturelles, type de sol, exposition, filières (réseaux, coopératives, CUMA, entreprises de service, abattoirs)
- Aménager le parcellaire pour favoriser les équilibres naturels
- Établir un prévisionnel de production
- Définir une méthode de suivi cultural en adéquation avec les potentialités de l'agroécosystème
- Élaborer la rotation des cultures, les itinéraires techniques culturaux et adapter l'assolement
- Observer pour déclencher au moment opportun les interventions nécessaires
- Raisonner le désherbage à l'échelle de la rotation et de la culture
- Réaliser le désherbage par des moyens appropriés (mécanique, manuel et/ ou thermique)
- Préserver et améliorer la matière organique du sol
- Gérer la flore spontanée
- Développer des moyens de lutte préventifs : PBI...
- Promouvoir ses productions auprès des distributeurs, des coopératives et des consommateurs
- Contrôler la conformité des pratiques aux règles de la production biologique
- Gérer la documentation et les enregistrements exigés par l'organisme certificateur, la PAC et les règles de conditionnalité

- Utiliser les engins agricoles spécifiques
- Réaliser des essais en parcelle (de semences, culturaux et variétaux)

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Approches systémiques, analytiques et empiriques
- Parasites et maladies : origines et causes, symptômes, seuils de nuisibilité, cycles, techniques de lutte
- Faune et la flore auxiliaire : reconnaissance, cycle, rôle, préservation
- Carences : symptômes, causes et techniques de remédiations
- Vie des sols, potentiel et leviers agronomiques
- Itinéraires techniques
- Agro-équipements spécifiques
- Impacts des traitements sur la flore et la faune auxiliaire
- Filières et circuits de distribution
- Réglementation, certification AB, organismes certificateurs, processus de certification et plan de contrôle
- Politiques agricoles, conditionnalité, aides et dispositifs d'accompagnement à la conversion et à la certification
- Notion de succession écologique et de dynamique des milieux
- Notion de phytosociologie
- Notions de phytothérapie, aromathérapie et homéopathie

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Analyser les risques et les opportunités liés à la conversion en AB
- Anticiper l'évolution des marchés, des attentes des consommateurs et des prix
- Sélectionner les semences, variétés, races utilisables en agrobiologie et adaptées aux objectifs du producteur
- Élaborer des projets collectifs de commercialisation de produits bio
- Mesurer l'évolution d'une maladie
- Proposer des améliorations
- Interpréter la présence d'espèces bio-indicatrices
- Interpréter la lecture de paysage
- Concevoir et/ ou transposer une pratique innovante
- Gérer l'isolement et les controverses autour de l'agriculture biologique
- Communiquer sur l'agrobiologie et ses pratiques professionnelles

34

Page 35

Fiche : Conduite d'un système de production, de transformation et/ou de commercialisation en agrobiologie

Comportements professionnels

- Accepter de remettre en cause ses pratiques
- Être attentif aux signaux permettant de prévenir les risques
- Accepter la prise de risque
- Faire preuve d'ouverture d'esprit, de lucidité, de patience,
- Aptitude à coopérer au sein d'un collectif
- Aptitude à se former tout au long de la vie

Recueil de fiches de compétences du Brevet professionnel Responsable d'entreprise agricole - Juillet 2017 35

Page 36

Situations professionnelles significatives	Agriculture de conservation
• Interpréter un profil de sol	
• Élaborer un itinéraire technique (entre 2 cultures)	ou agriculture
• Réaliser (Évaluer ou observer) un diagnostic de la biodiversité fonctionnelle des sols	écologiquement
• Concevoir et évaluer un essai cultural	intensive

Finalités

Concevoir des systèmes de culture permettant de préserver et d'améliorer le potentiel agronomique des sols en réduisant le travail mécanique du sol et les besoins en intrants (engrais, produit phytosanitaire, carburant) sans les interdire pour préserver et améliorer la rentabilité économique à long terme.

Responsabilité / autonomie

Le REA dispose d'une forte capacité d'initiative pour concevoir un agroécosystème productif et évolutif visant à renforcer son autonomie de décision et la résilience de son système. Il exerce pleinement la responsabilité sociétale des activités de son entreprise au travers de ses choix socio-techniques. Quand il est chef de culture, le titulaire de l'emploi peut se voir confier tout ou partie de la conduite des cultures et participer à la conception des itinéraires techniques.

Environnement de travail

Le REA, ses associés et leurs salariés travaillent en étroite collaboration, seuls ou en équipe, en relation avec des agriculteurs, avec ou sans l'aide de techniciens, de conseillers et/ ou d'experts scientifiques. Le développement de l'agriculture de conservation et la production des connaissances nouvelles qui l'accompagne impliquent un important travail collaboratif en réseau, de l'autoformation et des échanges de pratique entre

pairs. L'autoconstruction de machines agricoles, la conduite d'essais culturaux et la production fermière de substances naturelles et d'intrants (semences, engrais, etc.) sont des activités essentielles pour concevoir et/ou transposer des itinéraires techniques innovants.

Indicateurs de réussite

- Respect des principes fondamentaux de l'agriculture de conservation
- EBE par hectare et par associé(s)
- Couverture permanente du sol
- Réduction du travail mécanique du sol
- Diversification des cultures (allongement de la rotation et diversification de l'assolement)
- Amélioration de la matière organique des sols (MO) ou du potentiel agronomique des sols
- Augmentation de la production de biomasse
- Augmentation de la séquestration du carbone dans les sols
- Densité apparente du sol (g/cm³)
- Homogénéisation du potentiel agronomique des sols
- Résilience du système au stress et/ ou perturbation d'origine biotique, abiotique et économique

Savoir-faire de base

- Nourrir le sol pour nourrir la plante
- Observer pour apprécier la santé des cultures, la vie biologique des sols et la biodiversité fonctionnelle
- Identifier et compter la faune auxiliaire (vers de terre, carabes, auxiliaires et prédateurs des cultures)
- Interpréter un profil cultural pour apprécier la vie biologique des sols
- Couvrir le sol (implanter une culture) dès la récolte
- Cultiver des couverts végétaux comme des cultures (intercultures longues d'hiver et courtes d'été)

36

Page 37

Fiche : Agriculture de conservation ou agriculture écologiquement intensive

- Raisonner le choix (la composition) d'un couvert végétal en fonction de la succession culturale
- Raisonner le choix variétal des cultures
- Raisonner le choix d'une date et le mode d'implantation d'un semis
- Gérer le taux d'humidité du sol lors de l'implantation des cultures
- Préparer et/ou appliquer des substances naturelles (décoctions, macérations, infusions, purins)
- Réaliser des apports d'intrants à bas-volume
- Mesurer les éléments minéraux présents dans les couverts végétaux en réalisant une pesée (par espèces)
- Produire ou s'approvisionner et raisonner l'utilisation de bois raméal ou rameaux fragmenté(s) (BFR)
- Gérer les prédateurs des cultures (limaces, mulots, taupes, campagnols, etc.) et la flore spontanée par des méthodes physiques ou biologiques alternatives aux produits chimiques
- Concevoir, conduire et évaluer un essai cultural et/ ou variétal
- Produire, récolter, trier (à l'aide d'un séparateur rotatif ou d'un tamis) et stocker des semences
- Raisonner le choix (points forts et points faibles) et le coût d'achat des agroéquipements
- Paramétrer un système de guidage par satellite en temps réel (GPS cinématique RTK)
- Construire ou adapter (modifier) soi-même un matériel agricole
- Mettre en relations ses observations, ses connaissances et les avis ou recommandations reçues
- Ré-évaluer et faire évoluer son système de production

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Techniques culturales simplifiées (TCS) sans labour (TCSL)
- Semis directs (SD), Semis Directs sous Couverts (SDC), Semis Directs sous Couverts Vivants (SDCV)
- Couverts végétaux vivants
- Veille technique, scientifique, réglementaire et de politiques agricoles
- Principes actifs des plantes
- Méthodes de mesure des éléments minéraux des couverts (MERC, etc.)
- Méthodes simplifiées d'observation et de comptage de la faune auxiliaire
- Méthodes de veille technique, scientifique, réglementaire et de politiques agricoles
- Vie du sol, biodiversité fonctionnelle et services écosystémiques
- Notions de bio-indicateurs de la qualité des sols
- Notions de dynamique biologique des sols et des milieux agricoles
- Notions d'autoécologie et de phytosociologie, de climax prairial et forestier
- Notions d'agriculture écologiquement intensive et d'agroécologie
- Notions d'adaptation et atténuation du changement climatique

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Observer et interpréter la vie des sols
- Attendre et ne pas intervenir
- Gérer le stress associé à la prise de risque
- Adapter la conduite des cultures à la dynamique biologique des sols et des milieux agricoles
- Concevoir et/ ou transposer une pratique agricole ou un itinéraire technique
- Communiquer sur l'agriculture de conservation et ses pratiques professionnelles
- Tirer les enseignements de son expérience
- Gérer l'isolement, les attitudes négatives et les controverses autour de l'agriculture de conservation

Comportements professionnels

- Accepter le changement
- Aptitude à la coopération
- Aptitude à la prise de décision
- Aptitude à attendre et à ne pas intervenir
- Être curieux et ouvert d'esprit

Page 38

Situations professionnelles significatives :

- Choix de l'équipement au niveau technique et agronomique ou zootechnique
- Interprétation d'une cartographie de rendement
- Modulation des opérations culturales (densité de semis, fertilisation, épandage, pulvérisation, irrigation)
 - TT Modulations intra-parcellaires de la densité de semis en fonction des analyses (carte) de sols
 - TT Modulations intra-parcellaires des traitements fongicides en fonction de la pression de maladies

Agriculture
et élevage de
précision

Finalités :

Améliorer la précision et la cohérence des interventions sur les cultures et les animaux d'élevage en combinant toutes les solutions alternatives (mécaniques, robotiques et bio-contrôle) et économes en intrants (produits phytosanitaires et antibiotiques) sans exclure leur utilisation en dernier recours.

Responsabilité / autonomie :

Le responsable d'entreprise agricole (REA) conserve son autonomie et la responsabilité du pilotage de son entreprise, du choix de ses productions et de ses itinéraires techniques, tout en cherchant à améliorer la précision et la cohérence de ses interventions sur les cultures et/ ou les animaux d'élevage. Il lui appartient de choisir ses prestataires de service, ses conseillers techniques et de raisonner le choix des agro-équipements qu'il utilise. Il décide de suivre ou non les préconisations qui lui sont faites, en fonction de leur intérêt économique et de leur impact sur l'environnement, et en fonction de ses observations et de ses connaissances. La nécessité de disposer d'équipements (informatiques embarqués) et de « matériels agricoles d'application modulée » (semoir, épandeur, pulvérisateur, engins de récolte et matériel d'irrigation) doit être raisonnée en tenant compte de son impact sur la rentabilité des investissements, le taux d'endettement de l'entreprise et ses charges (de mécanisation et de structures). Le REA doit par ailleurs veiller à la propriété des données (DATA) fournies par les techniques de détection et utilisées par les outils de diagnostic agronomique ou zootechnique et d'aide à la décision des sociétés auxquelles il fait appel. Lorsqu'il est salarié qualifié, responsable de culture ou d'élevage, le titulaire de l'emploi applique et vérifie l'application aux champs, en salle de traite et/ ou dans les bâtiments d'élevage, des consignes du REA. Il peut être amené, en cas de dysfonctionnement d'intégration des données, à intervenir pour réaliser la maintenance informatique de 1er niveau avec l'assistance d'un technicien.

Environnement de travail :

La mise en œuvre de l'agriculture de précision modifie de manière significative l'environnement de travail et le métier de REA et de salarié, l'organisation du travail ainsi que la relation au vivant. Elle implique des relations de travail avec des opérateurs, des techniciens et des ingénieurs spécialisés dans la télédétection, le diagnostic agronomique ou zootechnique et les outils d'aide à la décision. L'application des préconisations à l'aide de consoles implique la maîtrise de différents systèmes d'exploitation et une adaptation des habitudes de travail. Associés à d'autres leviers agronomiques et/ ou zootechniques, l'agriculture de précision favorise, autant qu'elle suscite, des changements de pratiques et de système de production.

Indicateurs de réussite :

- Amélioration de l'autonomie de décision du REA
- Charges de mécanisation et niveaux d'endettement
- Efficacité énergétique du système d'exploitation
- Acceptabilité sociale des changements de pratiques professionnelles
- Réduction de la pénibilité du travail et amélioration de l'organisation du travail
- Réduction d'intrants (ratio poids des intrants achetés sur chiffre d'affaires hors aides PAC)
- Réduction de la pression des pratiques agricoles sur l'environnement
- Réduction du travail du sol (TCS et TCSL) et du tassement des sols

Page 39

Fiche : Agriculture et élevage de précision

- Potentiel agronomique des sols
- Prise en compte des attentes du marché et des attentes sociétales
- Amélioration de la santé et du bien-être animal
- Optimisation des itinéraires techniques (ITK) des cultures sur l'ensemble de la rotation
- Transmissibilité de l'entreprise
- Résilience du système au stress et/ ou perturbation d'origine biotique, abiotique et économique

Savoir-faire de base

- Identifier les paramètres et données qui alimentent les outils d'aide à la décision
- Raisonner l'investissement financier en agriculture de précision de manière individuelle / ou collective
- Intégrer les données de détection à l'aide d'une console
- Appliquer au champ la modulation intra-parcellaire à l'aide de matériels agricoles d'application modulée
- Utiliser des robots et des systèmes automatisés (robot, drone, hélicoptère, systèmes d'affichage de données)
- Mettre en œuvre les techniques mécaniques, robotiques et le bio-contrôle
- Analyser le fonctionnement et les besoins des équipements et matériels agricoles d'application modulée
- Raisonner le choix et vérifier la compatibilité des solutions (équipements et matériels agricoles) proposées

- Lire et interpréter une carte (de rendement, de résistivité des sols, etc.)
- Réaliser la maintenance informatique de 1er niveau avec l'assistance d'un technicien
- Aménager le parcellaire pour favoriser le bio-contrôle (haies, zones refuges, bandes réservoirs » de biodiversité, protection des populations de pollinisateurs et de leurs habitats, etc.)
- Aménager la cour de ferme (aire de lavage, de remplissage, biobac, stockage des phytosanitaires, etc.)
- Savoir s'entourer de techniciens, d'experts et de conseiller
- Interpréter une cartographie de rendement
- Réaliser une veille technique, scientifique, réglementaire et de politiques agricoles

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Raisonnement et leviers agronomiques et/ ou zootechniques
- Matériels agricoles d'application modulée
- Informatiques embarquées (technologies de guidage et de transfert de données cartographiques (DATA))
- Protection intégrée de la santé animale et végétale et techniques de bio-contrôles
- Techniques de désherbage mécanique et semis-direct sous-couvert
- Notions de techniques de détection (terrestres, aériennes, satellitaires)
- Notions d'autoécologie et de phytosociologie animale et végétale
- Notion de systèmes de culture et d'élevage innovants « en ruptures »
- Notions de modèles agronomiques de diagnostics et de décision (Drone, FARMSTAR, Miléos, etc.)
- Notions de processus et de méthodes informatiques
- Références technico-économiques, sociales et environnementales territorialisées

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Évaluer les opportunités et les risques d'une intervention en fonction de ses objectifs et de ses observations
- Établir et/ou négocier un cahier des charges pour le fournisseur d'équipements ou de services
- Mettre en relations ses observations, ses connaissances et les préconisations reçues
- Savoir prendre du recul et avoir l'esprit critique
- Échanger avec ses pairs pour tirer les enseignements de l'expérience d'autres agriculteurs
- Anticiper les risques et les opportunités liées aux évolutions de la technologie
- Communiquer sur l'agriculture et/ ou l'élevage de précision et ses pratiques professionnelles

Page 40

Fiche : Agriculture et élevage de précision

Comportements professionnels

- Aptitude à la prise de décision
- Capacité d'abstraction, de décomposition et de structuration des données
- Capacité à dialoguer avec différents corps de métier connexes
- Capacité à accepter un certain « dessaisissement » de ses parcelles et à changer ses habitudes de travail
- Curiosité et ouverture d'esprit

40

Page 41

Situations professionnelles significatives

- Restructuration parcellaire
- Conception d'un assolement en commun
- Optimisation de l'utilisation des agroéquipements et de l'organisation du travail

Assolement en
commun

Finalités

Optimiser le système de production pour conserver ou renforcer son autonomie de décision en réalisant des économies d'échelle, des gains de productivité en mutualisant les moyens de production.

Responsabilité / autonomie

Depuis la loi du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux (Art. L. 411-39-1 du code rural), l'assolement en commun a été ouvert à tous les agriculteurs dans le cadre d'une société en participation (SEP). Chaque responsable d'entreprise agricole (REA) « associé » conserve la pleine gestion de son entreprise et des activités qui lui sont propres, tout en mettant en commun les terres pour une conduite des cultures sur l'ensemble. Il lui appartient de procéder aux regroupements culturels de parcelles et de définir les assolements avec ses associés.

La déclaration de surfaces peut être déposée par la société en participation ou par le REA. Dans cette hypothèse, le caractère d'agriculteur est reconnu à la SEP et la surface des exploitations de l'assolement en commun sera considérée comme une exploitation unique. Les modalités de contrôle de conditionnalité (PAC) d'une SEP sont identiques à celles qui s'appliquent à toute autre exploitation. Les membres d'assolements en commun peuvent ne pas vouloir déclarer globalement les surfaces exploitées, chaque membre de l'assolement en commun dépose de façon individuelle une déclaration de surface.

Chaque REA participe, avec ses associés, à définir les modalités de fonctionnement du groupe qui constituent le règlement intérieur dans le cadre d'une société en participation. La coopération entre générations et la dynamique de groupe favorisent une évolution des pratiques professionnelles.

Environnement de travail

Le REA, ses associés et leurs salariés travaillent en étroite collaboration, seul ou en équipe, avec ou sans l'appui de conseillers et de techniciens. L'entraide et les échanges de pratiques au sein du groupe sont fréquents. L'organisation du travail, le partage des tâches et la mise en commun du matériel impliquent des temps de

concertation et une adaptation des rythmes et des habitudes de travail de chacun.

Indicateurs de réussite

- Efficacité technico-économique
- Productivité, technicité et spécialisation du travail
- Souplesse (flexibilité) dans l'organisation du travail (ex.remplacements)
- Changement de pratiques professionnelles et techniques innovantes
- Optimisation de la taille des ilots et du matériel (choix, achat et utilisation)
- Préservation et renforcement de la dynamique de groupe
- Mise à disposition de terres « propres et saines » à l'exploitant suivant
- Préservation et amélioration du potentiel agronomique des sols
- Complémentarité des productions
- Viabilité économique (transmissibilité) de l'entreprise

Savoir-faire de base

- Élaborer un projet collectif d'entreprise
- Savoir s'entourer d'experts et de conseillers
- Définir les modalités de fonctionnement du groupe (un règlement intérieur)

Recueil de fiches de compétences du Brevet professionnel Responsable d'entreprise agricole - Juillet 2017

41

Page 42

Fiche : Assolement en commun

- Répartir les tâches et les responsabilités entre associés
- Organiser et harmoniser les rythmes de travail
- Déterminer des clés de répartition des résultats économiques
- Choisir une méthode de facturation
- Restructurer le parcellaire (regroupements culturels de parcelles) en ilots de « taille efficace »
- Concevoir un assolement en commun sur plusieurs campagnes
- Raisonner une succession culturale
- Travailler « en équipe »
- Mesurer les impacts sur le revenu de chaque situation, en entraide, avec assolement en commun avec ou sans transfert de matériel
- Faire une déclaration PAC dans le cadre d'une société en participation (SEP)

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Droit et gestion d'entreprise, de projet et des ressources humaines
- Montage juridique, technique et fiscale de société
- Notions de société en participation (SEP)
- Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA)
- Groupement d'employeur
- Droit rural, réglementation et politiques agricoles
- Développement agricole
- Successions culturelles
- Agroéquipements & machinisme agricole
- Références technico-économiques, sociales et environnementales territorialisées

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Savoir-faire relationnels
- Savoir prendre du recul et avoir l'esprit critique
- Échanger avec ses pairs pour tirer les enseignements de l'expérience d'autres agriculteurs
- Faire des compromis mutuellement avantageux
- Anticiper les risques et les opportunités liées aux évolutions du secteur professionnel
- Communiquer sur ses pratiques professionnelles

Comportements professionnels

- Aptitude à la coopération
- Aptitude à la négociation
- Aptitude à la prise de décision
- Capacité à accepter un certain « dessaisissement » de ses parcelles et à changer ses habitudes de travail
- Sens des responsabilités
- Être pragmatique
- Curiosité et ouverture d'esprit

42

Page 43

Situations professionnelles significatives

- Réalisation d'une étude de marché avant l'installation ou la production
 - Élaboration d'un plan de culture pour la disponibilité de produits tout au long de l'année
 - Négociation d'un contrat de vente
 - Organisation du travail en prenant en compte l'activité vente
- Commercialisation
en circuits courts

Finalités

Augmenter la rentabilité de la vente des produits de l'exploitation tout en gardant la maîtrise de la commercialisation, en cohérence avec la conduite de l'activité de production inscrite dans une dynamique de qualité.

Responsabilité / autonomie

Le responsable d'entreprise agricole qui commercialise ses produits en circuit court dispose d'une forte autonomie et d'une grande capacité d'initiative pour choisir les produits mis en marché par l'entreprise. Il décide des lieux de vente (boutique sur place, marchés...) et choisit, le cas échéant, l'intermédiaire de commercialisation (boutiques spécialisées, restauration collective, distributeurs libre-service...). Il est responsable vis-à-vis de la clientèle de la qualité des produits vendus et de leur conformité à la réglementation. Il définit la politique de prix et est autonome dans ses choix de communication et de promotion de ses produits. Il peut décider de contractualiser avec la clientèle et/ou de faire partie d'une structure collective de commercialisation en circuit court, engageant alors sa responsabilité. Il est également responsable de l'organisation du travail, du développement de sa clientèle et de sa fidélisation.

Environnement de travail

L'environnement de travail est de plus en plus ouvert sur le territoire. La commercialisation en circuit court implique de travailler avec une grande diversité d'acteurs du territoire. L'environnement de travail est complexe avec notamment de fortes exigences réglementaires, relationnelles ainsi qu'avec la forte progression du numérique et de la vente en ligne. Le REA doit tenir compte de la concentration de l'offre locale et donc de la concurrence éventuelle. Cette activité de vente peut constituer un poste de travail à part entière sur une exploitation. Elle implique une disponibilité en termes de temps de travail et d'amplitude horaire (horaires décalés, congés de fin de semaine, jours fériés...). La vente directe peut s'effectuer en intérieur (magasin) comme en extérieur (marchés). Plusieurs entreprises agricoles peuvent s'organiser collectivement sur un lieu de vente unique. Le REA cherche à aller à la rencontre de sa clientèle et à la fidéliser. La relation avec la clientèle dans le cadre de la vente directe s'effectue le plus souvent en présence physique du producteur (marché, vente directe à la ferme,...). Elle se noue par le dialogue et l'instauration d'une relation de confiance entre producteur et consommateurs.

Indicateurs de réussite

- Valeur ajoutée (VA) créée par l'entreprise (marges brutes et nettes)
- Satisfaction / accroissement / fidélité de la clientèle
- Respect des contrats commerciaux et des cahiers des charges
- Production diversifiée tout au long de l'année

Savoir-faire de base

- Réaliser une étude de marché
- Établir un prévisionnel de production
- Élaborer un plan de culture annuel
- Adapter le volume des productions au prévisionnel de vente
- Calculer son prix de revient, prix de vente et sa marge
- Négocier avec un acheteur

Fiche : Commercialisation en circuits courts

- Organiser son temps de travail et dégager le temps nécessaire pour la commercialisation
- Gérer le fichier clients
- Gérer les relances (faire un mailing)
- Assurer le suivi administratif des ventes (facturation, règlements, remise de chèques, cahier de caisse, ..)
- Créer et actualiser des outils de communication (signalétique, cartes de visite, plaquettes, flyer, site Internet, stand, organisation de portes ouvertes,...)
- Animer une vente (sur un marché, un salon ou une manifestation)
- Accueillir et communiquer avec la clientèle
- Développer un argumentaire de vente
- Évaluer la satisfaction de la clientèle
- S'insérer dans des réseaux de commercialisation en circuit court
- Gérer et préparer les commandes
- Aménager un local de vente et ou de stockage
- Présenter les produits sur le lieu de vente
- Gérer les stocks

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Économie des filières et des marchés
- Réglementations liées à la vente en circuit court et à l'étiquetage des produits
- Technologies de la vente en ligne (e-commerce)
- Signes d'Identification de la Qualité et de l'Origine (SICO), mentions valorisantes, CCP, marques collectives
- Mercatique
- Merchandising
- Techniques de communication
- Contrats de vente et modalités de règlement
- Attentes sociétales (santé et alimentation, environnement)
- Benchmarking (parangonnage)

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Négocier
- Faire évoluer sa gamme de produits
- Évaluer les résultats et réajuster la stratégie commerciale
- Professionnaliser un salarié pour l'activité de vente directe

- Communiquer sur ses pratiques professionnelles
- Rechercher les conditionnements et présentation des produits adaptés.
- Suivre les tendances sociétales en termes de consommation, de comportements et de modes d'achat

Comportements professionnels

- Avoir le sens du relationnel
- Prendre soin de son apparence physique
- Faire preuve d'adaptabilité et de réactivité
- Être rigoureux dans ses engagements
- Faire preuve d'ouverture d'esprit et de disponibilité
- Être à l'écoute des attentes de la clientèle /savoir innover
- Respecter la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène
- Se former tout au long de la vie
- Accepter la critique et être capable de se remettre en question

44

Page 45

Situations professionnelles significatives

- Accueil des clients ou des groupes
- Réalisation d'une prestation touristique
- Promotion commerciale de l'activité
- Organisation d'une offre touristique groupée avec d'autres acteurs du territoire

Agritourisme

Finalités

Obtenir des résultats conformes aux objectifs fixés pour conforter l'activité de l'entreprise agricole et contribuer au développement durable de son territoire.

Responsabilité / autonomie

Le REA conduit, seul ou avec ses associés, en totale responsabilité et autonomie une activité de tourisme en milieu rural, complémentaire de son activité de production. Il est responsable de l'application de la législation fiscale, juridique et comptable s'appliquant à l'activité. Il déclare son activité auprès des services de l'État, respecte les normes spécifiques et la réglementation en vigueur. Le REA détermine les prestations qu'il propose en prenant en compte le système global d'exploitation qui peut intégrer d'autres activités de production, de transformation ou de services, en s'appuyant sur le contexte local et son potentiel touristique. Ces choix lui appartiennent en propre, dans le cadre des stratégies qu'il développe et en fonction des moyens dont il dispose. Il peut, pour conduire son activité, s'appuyer sur les compétences d'intervenants d'organismes professionnels : chambres d'agricultures, office du tourisme, centrales de réservation, etc. Son activité est parfois encadrée par un cahier des charges (marque commerciale, certification ou label) ou une convention (accueil de public spécifique).

Environnement de travail

Le tourisme rural est conçu comme une activité de diversification permettant de dégager un revenu complémentaire de l'exploitation. L'environnement géographique et humain de l'activité (densité de population, territoire péri-urbain, zone à fort potentiel touristique) a une incidence sur son développement. Les principales activités de tourisme rural concernent l'hébergement et la restauration (gîte rural, chambre d'hôte, camping à la ferme, ferme-auberge, hébergement insolite), l'accueil et l'animation de groupes et l'organisation d'activités de loisirs et /ou éducatives (fermes pédagogiques, points de vente à la ferme, location d'équidés pour la promenade ou le tourisme...). À ces activités souvent saisonnières (hors temps scolaire, soirées, week-end) s'ajoutent aujourd'hui des activités particulières nécessitant des compétences et/ ou réseaux spécifiques : séjour photos parc naturel, circuit agrotourisme, cuisine, etc. Dans l'exercice de cette activité, le REA est en relation avec des réseaux associatifs locaux ou départementaux, des agents de développement et/ ou des collectivités territoriales. L'activité touristique nécessite un contact permanent avec le public demandant une main d'œuvre spécialisée dans des champs de compétences qui ne relèvent pas de l'agriculture et une aptitude pour l'accueil et la communication.

Indicateurs de réussite

- Indicateurs techniques : taux d'occupation, nombre de clients accueillis
- Adéquation des compétences et des besoins de main d'œuvre (BMO) au volume et pointes d'activités
- Respect des réglementations et des cahiers des charges éventuels
- Satisfaction de la clientèle

Savoir-faire de base

- S'informer et relayer les différentes offres du territoire et les évolutions et/ou tendances
- Évaluer les potentialités touristiques et patrimoniales du territoire
- Concevoir un produit touristique et des activités de loisirs
- Recevoir et accueillir des clients

Page 46

Fiche : Agritourisme

- Réaliser des prestations adaptées aux différentes clientèles
- Organiser des activités de loisirs
- Animer et gérer un groupe

- Organiser le travail de l'atelier en lien avec celui des autres ateliers de l'exploitation
- Assurer le suivi de la clientèle
- Évaluer la satisfaction de la clientèle
- Rechercher de nouveaux clients
- Participer à des foires, salons, manifestations
- Concevoir ou faire réaliser des supports de communication
- Assurer le nettoyage, l'entretien et la maintenance des bâtiments
- Réaliser les enregistrements pour le suivi de l'activité

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Techniques de communication et d'accueil, relationnel clients
- Méthodes pédagogiques et d'animation
- Richesses du patrimoine local
- Organisations professionnelles du tourisme
- Techniques de base et réglementation relatives à la restauration et l'hôtellerie
- Techniques de mise en valeur des produits
- Modes de commercialisation des produits touristiques
- Techniques de recherche de clientèle
- Analyse de la demande de la clientèle
- Réglementations liées à l'activité : accueil du public, procédures d'habilitation, transport de personnes, d'animaux, organisation d'événements, registres de sécurité
- Conception et aménagements de locaux spécifiques
- Installations, équipements et matériels spécifiques : fonctionnement, utilisation, entretien, maintenance
- Communiquer sur ses pratiques professionnelles

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Maintenir une dynamique de réseaux autour de l'activité
- Adapter les prestations aux évolutions des souhaits de la clientèle
- Créer de nouvelles prestations

Comportements professionnels

- Être rigoureux dans ses engagements
- Être à l'écoute et réceptif aux attentes des clients
- Être disponible
- Être attentif au relationnel
- Veiller en permanence à la conformité des installations, équipements aux normes de sécurité et d'hygiène
- Savoir s'adapter (à l'imprévu, à tout type de public)
- Aptitude à coopérer au sein d'un collectif
- Aptitude à se former tout au long de la vie

46

Page 47

Situations professionnelles significatives

- Organisation de l'atelier de transformation
 - Fabrication des produits
 - Conservation et stockage des produits
- Transformation des
produits fermiers

Finalités

Transformer tout ou partie d'une ou plusieurs productions (alimentaires et/ou non alimentaires) pour une valorisation optimale correspondant aux objectifs de l'entreprise, en cohérence avec la conduite de l'activité de production.

Responsabilité / autonomie

Le REA, seul ou avec ses associés, conduit en totale responsabilité et autonomie l'atelier de transformation. Les décisions concernant le choix des produits à commercialiser, les circuits commerciaux, les aménagements à réaliser lui appartiennent en propre sauf dans le cas d'un atelier collectif où la responsabilité est partagée avec les autres utilisateurs. Le REA est responsable de l'application des règles d'hygiène et du contrôle de la qualité des produits, ainsi que du respect des obligations légales du transformateur. La transformation peut être encadrée par un cahier des charges (Signes d'identification de la qualité et de l'origine –SIQO et mentions valorisantes). Il peut confier tout ou partie du travail à réaliser à un ou plusieurs salariés. Il peut pour conduire son atelier avoir recours à un conseil technique ou à des laboratoires spécialisés (contrôle qualité). Il conduit les activités dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale

Environnement de travail

Selon que les produits sont commercialisés directement ou pas, la nature et l'organisation du travail ainsi que les locaux et équipements, vêtements de travail nécessaires peuvent être très variables. La transformation peut être saisonnière selon les caractéristiques des produits. La fabrication et le stockage s'effectuent dans des lieux où les conditions d'ambiance doivent être maîtrisées. Suivant les produits, le travail dans l'atelier de transformation se déroule dans un milieu froid, parfois humide. On y manipule quotidiennement des produits d'entretien et de nettoyage. Le respect des conditions d'hygiène du personnel, du matériel, des installations et des locaux est permanent. Le port des EPI est obligatoire. L'accueil de prestataires, de partenaires et de pairs pour notamment des échanges de pratiques notamment engage le Responsable dans une démarche de respect des règles de sécurité.

Indicateurs de réussite

- Conformité des produits transformés, certification qualité
- Valorisation de la matière première, coût de production, marge...
- Réseau de distribution adapté au produit transformé
- Adéquation travail / main d'œuvre disponible
- Respect des réglementations et des cahiers des charges

- Satisfaction des clients

Savoir-faire de base

- Déterminer les besoins en équipements et matériels
- Organiser le travail de transformation
- Mettre en œuvre le processus de fabrication
- Réaliser les opérations de transformation des produits en fonction de leur nature
- Contrôler le respect de la réglementation (contrôles produits, contrôle locaux, nettoyage...)
- Évaluer la qualité du produit transformé (visuelle, organoleptique...)
- Ajuster la fabrication en fonction des observations et mesures effectuées
- Conditionner et étiqueter les produits transformés

Page 48

- Assurer le stockage, la conservation et la distribution des produits dans les conditions requises
- Nettoyer et désinfecter les locaux, les matériels et équipements
- Assurer l'entretien et la maintenance des matériels utilisés
- Traiter les effluents, gérer les déchets et valoriser les co-produits
- Assurer la traçabilité de l'activité (enregistrements...)

Savoirs de référence cités par les professionnels

- Organisation du process
- Principales réglementations s'appliquant à l'activité de transformation (hygiène et sécurité, traçabilité, étiquetage, vente, transport...)
- Principes élémentaires de la transformation : respect de la chaîne du froid, qualité et fraîcheur des matières premières, rôles des composants majeurs, effets des traitements thermiques...
- Caractéristiques des produits à transformer et des ingrédients
- Nature et rôles des analyses et contrôles qualité
- Méthodes de contrôle préventives et curatives (analyse sensorielle, paramètres techniques des produits ...)
- Caractéristiques des équipements et matériels spécifiques : modalités d'utilisation, entretien et maintenance
- Méthodes de prévention des risques
- Méthodes de conservation, de stockage et de distribution
- Notions de qualité des produits
- Notions de démarches qualité
- Les enjeux environnementaux et sociétaux de la transformation et de la distribution
- Méthodes de gestion de l'eau, des effluents et de maîtrise des énergies
- Connaissance de l'environnement acteurs de la filière, politiques alimentaires, circuits de distribution

Savoir-faire consolidés par l'expérience

- Anticiper les problèmes et/ou accidents de fabrication
- Tester de nouveaux procédés de fabrication, développer de nouveaux produits, réviser sa gamme
- Produire les volumes adaptés aux débouchés prévus et aux matières premières
- Communiquer sur ses pratiques professionnelles

Comportements professionnels

- Être méthodique et rigoureux à toutes les étapes du processus de fabrication et de suivi des produits
- Être attentif aux signes permettant de prévenir les accidents de fabrication
- Veiller en permanence à l'application des règles d'hygiène, de propreté et de sécurité
- Être attentif à la prévention des risques

48

Page 49

49

Page 50

Ministère de l'agriculture, de l'alimentation
 Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
 Sous-direction des politiques de formation et d'éducation
 Bureau des diplômes de l'enseignement technique
 1ter avenue de Lowendal – 75700 Paris 07SP

Juillet 2017

Document 6 : Former aux transitions agroécologiques en BP REA (Brevet professionnel Responsable d'Entreprise Agricole) (PDF, 3 Mo)

Source PDF : https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/bp/rea/former-tae/former-tae-bprea.pdf

Extraction texte intégrale : 12 page(s).

Page 1

Former aux transitions
 agroécologiques en BP REA

Page 2

Les centres de formation qui mettent en oeuvre le BP REA sont régulièrement confrontés, dans les cahiers des charges des financeurs :

- à des injonctions pédagogiques : individualisation des parcours après positionnement, multimodalité,...
- à des injonctions de contenus : égalité des chances, transitions,...

S'agit-il à chaque fois de verdir le dispositif de formation du BP REA avec un module supplémentaire ? Ou bien de mieux montrer en quoi les compétences du REA affichées dans le référentiel répondent aux enjeux du financeur ?

Au PRF, dans toutes les actions qualifiantes, il faut maintenant un module sur la transition écologique et énergétique

Ah oui ? Et nous, dans notre région, dans le Lot "parcours d'installation agricole", il faut aborder sur au moins 35 heures l'adaptation au changement climatique.

Déjà qu'en BP REA, on manque de temps !

Je sais pas trop comment on va en tenir compte. Mais c'est sûr qu'il faut le faire.

Page 3

SOMMAIRE

Créer un module spécifique consacré aux transitions agroécologiques	p. 5
Mobiliser uniquement les disciplines techniques ?	p. 6
On a déjà fait évoluer nos situations d'évaluation	p. 7
Mais sur mon territoire, ça ne bouge pas !	p. 8
L'agroécologie, ce n'est pas juste une définition institutionnelle	p. 9
L'agroécologie, différentes acceptations mais qui ne se valent pas toutes	p. 10
Pour en savoir plus	p. 11

Page 4

4

Page 5

Créer un module spécifique consacré aux transitions agroécologiques ?

Un financeur de formation traduit dans son cahier des charges ses exigences, porteuses d'aspirations sociétales, de nécessités d'évolution de branches professionnelles et d'ambitions de formation tout au long de la vie. Il est de plus en plus fréquent que l'agroécologie et les transitions, sous cette dénomination ou une autre, orientent les cahiers des charges des parcours à l'installation de futurs agriculteurs. Il en a été de même lorsque le ministère en charge de l'agriculture a décidé, dans le cadre du plan Enseigner à Produire Autrement – EPA 1 – de rénover le BP REA.

Dès la première page, le référentiel affiche à couleur :

Extrait du référentiel professionnel
«De l'agroécosystème au système alimentaire mondiale, la "triple performance" économique, sociale et environnementale et la transition agro-écologique constituent le nouveau modus operandi [...] dans les exploitations agricoles.»

Ainsi, la démarche du financeur et celle du ministère dans sa prescription au travers du référentiel semblent compatibles et convergentes. Aussi, plutôt que de « coller » dans le planning de formation un petit module indépendant sur l'agroécologie, les transitions, l'adaptation aux dérèglements climatiques ou encore la biodiversité ou les paysages, ... n'est-ce pas l'opportunité de revisiter le référentiel du BP REA en pointant les capacités qui se prêtent particulièrement bien à la prise en compte de ces enjeux au sein des modules et des situations d'apprentissage ?
N'est-ce pas l'occasion de mieux révéler au financeur la place de l'agroécologie et des transitions dans le référentiel de compétences et d'évaluation du BP REA ? Même si toutes les capacités du BP REA

sont concernées par les transitions et l'agroécologie, certaines sont, à cet égard particulièrement remarquables (fig. 1).

Figure 1 – Extrait de correspondance entre les champs de compétences du référentiel professionnels et les capacités

Champs de compétences	Capacités	
	C1 - Se situer en tant que professionnel	C1.1 - Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant
	C1.1 - Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant	
	C1.2 - Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leurs fondements, leur organisation	C1.2 - Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leur organisation
Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement	C2 - Piloter le système d'exploitation	
Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines	C2.1 - Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements	
	C2.2 - Gérer le travail	
Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle	C3 - Conduire le processus de production dans l'agroécosystème	C3.1 - Combiner les différentes activités liées aux productions
	C3.1 - Combiner les différentes activités liées aux productions	
	C3.2 - Mettre en oeuvre les opérations liées à la conduite des productions	

Former aux transitions agroécologiques en BP REA - Institut Agro Dijon - Eduter Ingénierie - Janvier

Page 6

Mobiliser uniquement les formateurs techniques ?

Les formateurs techniques sont le plus souvent mobilisés pour former aux transitions. Mais maîtriser des situations professionnelles en transition nécessite de mobiliser et d'articuler des ressources de nature différente (connaissances, savoir-faire, comportement professionnels) et relevant de différentes disciplines. Et ça s'entraîne ! Cela veut dire que les formateurs doivent être capables de se parler, de travailler autour des situations choisies, chacun avec sa contribution, sa manière de voir le monde. Travailler en interdisciplinarité, ce n'est pas mettre sa discipline dans sa poche. Bien au contraire. Cela ne signifie pas non plus de tout faire ensemble tout le temps mais plutôt d'être au clair sur sa propre contribution à l'entraînement et au développement des capacités.

De l'intérêt d'un travail en équipe pédagogique

Séverine David et Laurence Lens, formatrices, nous font part des changements opérés suite à un travail collectif au sein de leur équipe de BP REA. Un module disciplinaire « Biologie-écologie » était encore planifié, mais à partir de la rentrée 2023, ce module disparaît pour être totalement intégré à l'ensemble de la formation. L'objectif étant d'avoir une approche entièrement professionnelle. En effet les apprenants n'arrivent pas à faire le lien entre « Biologie-écologie » et pratiques professionnelles. Cette évolution colle mieux avec l'approche capacitaire et les modules. Un module représente une ou des situations de travail sur un thème précis (gestion sanitaire de son troupeau / de sa culture, faisabilité d'un projet, ...). Ils sont répartis en semaine d'apprentissage, ce qui permet aux apprenants d'avoir le temps de bien appréhender toutes les composantes d'une situation professionnelle. La TAE étant complètement intégrée dans chaque module, les apprenants n'ont aucun problème pour faire le lien. Une fois le module passé, ils sont capables d'envisager des liens avec les autres modules sans difficulté.

L'approche capacitaire, située, mobilise des savoirs disciplinaires, elle mobilise aussi des savoirs techniques, pragmatiques, vernaculaires ... C'est la confrontation des différentes manières de faire, la construction à plusieurs – apprenants, formateurs et professionnels – du problème auquel on doit faire face qui permet d'imaginer une diversité de solutions possibles ...

De l'intérêt d'un travail coopératif avec des professionnels

Dans un CFA agricole d'un département du Massif Central, où 85% du territoire est voué à l'élevage d'herbivores, avec des systèmes jugés/dits extensifs l'équipe du BP REA s'est sentie, comme les professionnels du territoire, moins concernée par la transition agroécologique, dans la mesure où les professionnels estiment être déjà vertueux. Les épisodes de sécheresse estivale sévère ont conduit l'équipe du BP REA à s'intéresser à la vulnérabilité des exploitations au changement climatique, et à se saisir du sujet, à partir des diagnostics réalisés par les apprenants sur les entreprises des maîtres d'apprentissage et en relation avec d'autres professionnels du territoire intéressés par une réflexion collective. La mobilisation d'un partenariat plus large a permis à l'équipe du BP REA de s'intéresser non seulement à l'adaptation au changement climatique, mais aussi à l'atténuation du changement climatique.

<https://osez-agroecologie.org/bossoutrot-vulnerabilite-des-exploitations-au-changement-climatique>

On a déjà fait évoluer
nos situations d'évaluation

Au PRF, dans toutes les actions
qualifiantes, il faut maintenant un
module sur la transition écologique et
énergétique

Ah oui ? Et nous, dans notre région, dans
le Lot "parcours d'installation agricole",
il faut aborder sur au moins 35 heures
l'adaptation au changement climatique.

La détermination de la situation d'évaluation de la capacité 3.1 « Combiner les activités du système de production » est assez cruciale au regard des raisonnements que la transition agroécologique promeut. Force est de constater que dans de nombreux centres de formation, la situation d'évaluation consiste in fine à réaliser un dossier de façon à présenter le système de production, analyser ses forces et ses faiblesses et réaliser des propositions d'amélioration. Cette situation d'évaluation s'avère peu pertinente à plusieurs titres :

- Au regard de l'approche capacitaire, la réalisation d'un dossier est une situation de type scolaire.
- Au regard de la traduction de la capacité, si l'on prend en compte les deux critères d'évaluation de la capacité 3.1., une présentation ne constitue pas un diagnostic notamment agroécologique et la suggestion d'améliorations d'un système de production ne représente pas une élaboration de scénarios d'évolution.

Critères qui s'imposent
(ce qui doit être regardé dans la situation d'évaluation
pour évaluer la capacité à certifier)

Diagnostic de performances, notamment
agroécologique
Le candidat évalue quelques forces et fragilités du
système de production au regard de ses performances
économiques, environnementales et sociales

Elaboration d'itinéraires techniques

Le candidat montre comment s'articulent les
différentes activités du système de production pour
obtenir la meilleure performance globale de l'entreprise

L'enjeu consiste à faire évoluer la situation d'évaluation

pour qu'elle devienne plus pertinente.
Le recueil de situations de travail locales va permettre
de repérer des situations dans le périmètre de la
capacité qui posent le plus question aux agriculteurs :

dans certains territoires, ce sera l'alimentation du

troupeau, compte tenu des épisodes de sécheresse,
ailleurs ce sera l'épuisement des sols, ou l'adaptation à
une épizootie, ...

Le centre de formation va alors construire une situation d'évaluation qui place les stagiaires et apprentis
dans une véritable situation professionnelle, dans un contexte problématique qui oblige à faire évoluer
le système de production. La situation d'évaluation pourrait par exemple devenir :

- Elaboration d'un nouveau plan d'épandage
- Conception d'un nouvel assolement
- Construction d'un nouveau planning fourrager
- Conception d'un nouveau verger
- Mise en place d'un Plan de gestion durable de
haies multifonctionnelles
- ...

Il sera important, dans le sujet, d'insister
sur le contexte de transition et ses enjeux,

de guider vers un diagnostic du système
de production, et non un inventaire de
ses composantes, et d'inciter à élaborer
plusieurs scénarios en lien avec différentes
voies de transition (durabilité faible ou
forte).

Former aux transitions agroécologiques en BP REA - Institut Agro Dijon - Eduter Ingénierie - Janvier 2024 7

Page 8

Mais sur mon territoire,
ça bouge pas !

Les scénarios de l'ADEME pour
atteindre la neutralité carbone en 2050
prévoient tous une diminution de la
consommation de viande !

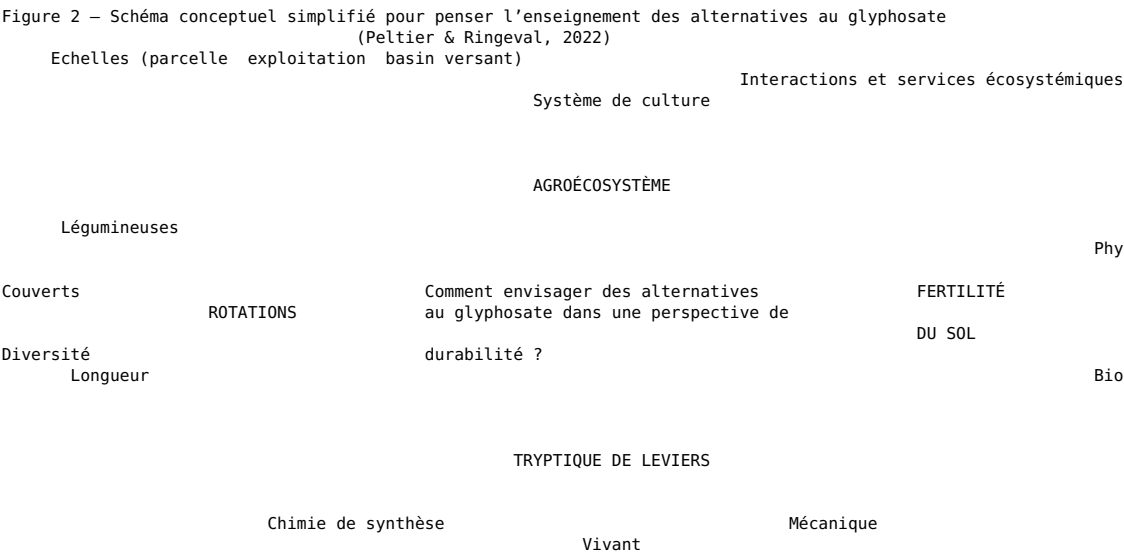
Les scénarios de l'ADEME pour atteindre
la neutralité carbone en 2050 prévoient
aussi une diminution du recours à
l'irrigation !

Déjà qu'en BP REA,
on manque de temps !

Mais c'est impossible de produire
autre chose que de la viande dans nos
terroirs herbages !

Dans notre région de production intensive de
grandes cultures, on voudrait introduire de
nouvelles cultures, allonger les rotations : mais
cela n'intéresse personne !

S'il est possible de concevoir qu'un futur responsable d'entreprise agricole puisse ne pas se sentir
concerné par l'agroécologie et les transitions, il est souhaitable d'aborder le sujet par une entrée que
l'équipe juge à enjeux sur son territoire, et avec laquelle elle se sent à l'aise et légitime.
Cela peut être une entrée par une problématique professionnelle (sécheresse, réduction des IFT,
alternatives au glyphosate ...) et/ou territoriale (en lien avec une ressource commune telle que l'eau ou le
sol par exemple). Les apprenants sont alors mis en enquête sur cet objet, avec des professionnels voire
d'autres acteurs du territoire pour, ensemble, construire des solutions envisageables. La question n'est
pas d'enseigner ce qu'est l'agroécologie mais, en focalisant sur cet objet, en l'interrogeant, de construire
des savoirs « instruments de la pensée » (sur l'agroécologie, les voies de la transition, les liens entre les
pratiques agricoles, les ressources communes et les processus écologiques qu'il est possible de valoriser
et mobiliser).
Ces objets pédagogiques territorialisés invitent les apprenants à problématiser des situations complexes
où des acteurs territoriaux parties prenantes des questions traitées sont enquêtés pour envisager des
hypothèses de solutions en termes de durabilité comme dans le cas du glyphosate (fig. 2).



8

Page 9

L’agroécologie, ce n’est pas juste une définition institutionnelle

L’agroécologie, c’est facile, il y a une définition institutionnelle !

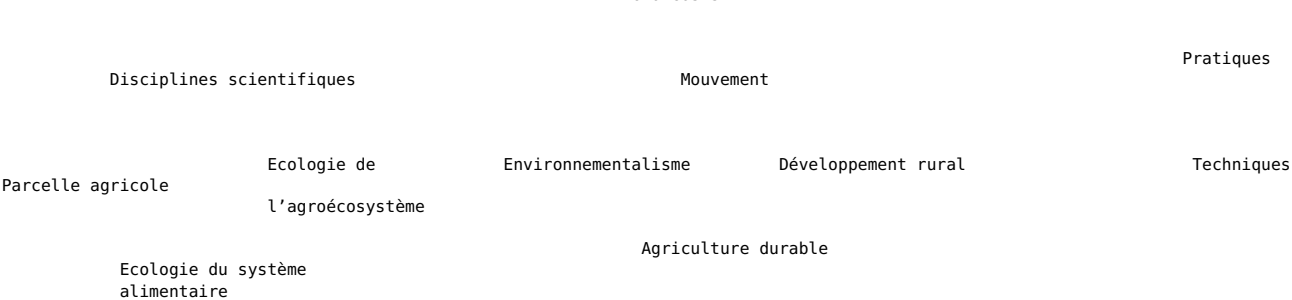
L’agroécologie est difficilement réductible à une définition. Si le Ministère de l’agriculture et de la souveraineté alimentaire en donne une définition : « L’agroécologie est l’utilisation intégrée des ressources et des mécanismes de la nature pour mieux produire. Elle allie les dimensions écologique, économique et sociale et vise à mieux tirer parti des interactions entre végétaux, animaux, humains et environnement. », celle-ci est suffisamment lâche pour être polysémique

La figure 3, issu d’un travail avec les formateurs engagés dans l’étude-action « Renforcer la place de la Transition agroécologique en BP REA : Quelles pratiques de formation pour quelles pratiques agroécologiques ? », met en évidence les multiples facettes que l’agroécologie représente pour eux.

Figure 3 – Les dimensions de l’agroécologie relevées pour les formateurs(trices)

Cette richesse et cette diversité des représentations peut s’expliquer par les différentes dimensions de l’agroécologie selon Wezel & al. La figure 4 montre que l’agroécologie est difficilement réductible à une discipline, un mouvement ou des pratiques mais qu’elle se nourrit le plus souvent des trois.

Figure 4 – Les dimensions de l’agroécologie selon Wezel & al. (2009)



Page 10

L’agroécologie, différentes acceptions mais qui ne se valent pas toutes

D’autres instruments peuvent aider à comprendre les différentes acceptions de l’agroécologie et, surtout, à entraîner les apprenants à raisonner dans des niveaux de durabilité plus ou moins forts. La figure 5 met en évidence ces différentes manières de penser la durabilité. Une première manière peut consister à la nier, une seconde à la concéder (durabilité faible) ou une troisième à repenser le système (durabilité forte). Ce modèle permet de mettre en exergue l’ambivalence des termes et met en lumière des paradigmes différents qui s’affrontent et des obstacles qui peuvent s’être installés chez les apprenants comme chez les formateurs. Le relevé puis la mise en travail des représentations au sein de l’équipe permet de construire une culture partagée et un projet collectif.

Figure 5 – L’agriculture dans différents niveaux de durabilité d’après Fabre & Fleury (2010)

Négation DD Adaptation DD Rupture

Rapport à la nature	Maîtrise scientifique et technique (technologie) de la nature Croissance & préservation (en compensation) Gestion technocratique :	Réduire impacts Technologies vertes	Partenariat Homme/Nature : concilier conservation écosystèmes et développement socioéconomique
Mode de gestion sociale des problèmes	séparation conception / vulgarisation / exécution, application Maîtrise technique de la nature ; application de process / OAD	Consultation des parties prenantes	Gestion intégrée, concertée, territorialisée : construction des problèmes par les acteurs
Agriculture		Les technologies se substituent aux ressources naturelles : • amélioration de l'efficacité des entrants • réduction des effets de l'environnement • centrage "production"	Intégration de la nature, des équilibres des écosystèmes • substitution des intrants chimiques par les services écosystémiques • visée "système alimentaire durable"

Figure 6 – Le modèle ESR (d'après Duru & Léger)

	Efficiencia	Substitution	Reconception
ESR appliquée aux intrants selon M. Duru	Utilisation raisonnée des INTRANTS de synthèse, phosphates naturels, énergie, eau d'irrigation	INTRANTS biologiques et organiques	Développement & gestion de la BIODIVERSITÉ agricole et spontanée
ESR selon F. Léger	L'objet de l'innovation est l'acte technique. La logique est correctrice, à court terme. Ce sont fréquemment des logiques de retrait	C'est l'ITK qui est l'objet de l'innovation. Sans remise en cause fondamentale des objectifs stratégiques	Redéfinition des objectifs stratégiques et transformation donc, de la théorie générale de l'action avec interrogation de la totalité des itinéraires et des actes techniques. C'est une démarche qui engage une transformation du projet personnel, de la lecture du contexte, celle des ressources, voire la façon dont se définit l'identité et le statut de l'acteur.

Pour en savoir plus
Des ressources pour agir

Bellon S., Doré T., Les mondes de l'agroécologie, Éditions Quæ, 2019.

David, S., Lens, L., (2023), Faire évoluer les pratiques de formation pour renforcer la place de la transition agroécologique en BP REA (CFPPA des Ardennes) : https://www.ensfea.fr/wp-content/uploads/2023/09/E34_Com_DAVID_Severine_LENS_Laurence.pdf

Gaborieau I., Vidal M., (coord.), (2022), Repères, démarches et outils pour former aux transitions agroécologiques, Educagri éditions, 2022.

Gaborieau. I., ESR, un instrument pour penser les transitions agroécologiques (vidéo de 8 min) : <https://pollen.chlorofil.fr/crisalide/resultat-de-la-recherche-plein-texte/vuecrisalide/5195/>

Gaborieau, I., (2023), Scénario d'accompagnement d'équipe pédagogique – Relever et mettre au travail les représentations sur l'agroécologie : <https://pollen.chlorofil.fr/crisalide/ressources-et-scenarios/crisalide/5717/>

Hérait, F., (2023), Scénario d'accompagnement d'équipe pédagogique – Quel questionnement pour entraîner les raisonnements de la transition agroécologique en BP REA : <https://pollen.chlorofil.fr/crisalide/resultat-de-la-recherche-plein-texte/vuecrisalide/5499/>

Hérait. F., Gaborieau, I., (2022), La place de la transition agroécologique en BP REA (vidéo de 45 min) : <https://pollen.chlorofil.fr/crisalide/ressources-et-scenarios/crisalide/5451/>

Mayen P., Apprendre à produire autrement : quelques conséquences pour former à produire autrement, POUR, n°219, 2013. Disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-pour-2013-3-page-247.htm>

Mayen P., Connaître et penser, le défi d'intelligence des pratiques agroécologiques, Agronomie, environnement et sociétés, décembre 2016. Disponible sur : <https://agronomie.asso.fr/aes-6-2>

Roussel, C., Cuquel, L., (2023), Construire un collectif pour porter et partager les transitions agroécologiques (7 CFPPA de la région Sud) : https://www.ensfea.fr/wp-content/uploads/2023/09/E33_Com_ROUSSEL_Claire.pdf

Page 12

Ce document fait suite à une étude-action « Renforcer la place de l'agroécologie en BP REA – Quelles pratiques de formation pour quelles pratiques agroécologiques ? » menée avec 8 équipes de BP REA des régions Grand-Est et Bourgogne-Franche-Comté : CFPPA de Montmorot, CFA de la Nièvre, CFPPA de Quétigny, CFPPA de l'Aube, CFPPA d'Avize, CFPPA du Balcon des Ardennes, CFPPA de Courcelles-Chaussy, CFPPA d'Obernai. Qu'elles en soient remerciées.

Formatrices référentes de cette action : Isabelle Gaborieau & Françoise Héraut

Institut Agro Dijon
Eduter Ingénierie
26, BD Petitjean - BP 87 999
21079 DIJON Cedex

Janvier 2024

Document 7 : Rénovation du BP REA : Session institutionnelle de lancement (PDF, 3 Mo) du 20 au 22 mars 2018, Rennes

Source PDF : https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/bp/rea/bp-reaSILRennes2018.pdf

Extraction texte intégrale : 102 page(s).

Page 1

Brevet Professionnel
Responsable d'Entreprise Agricole
Session Institutionnelle de Lancement
Rennes les 20, 21, 22 Mars 2018

Page 2

Programme de la session

Mardi 20 Mars PM		
14H	Présentation du programme, Aspects logistiques	Plénière
14H15	Objectifs d'une Session Institutionnelle de Lancement	Plénière
	Possibilités d'appui	
	Recueil des questions des participants	Plénière
14H30	Présentation des fondamentaux du nouveau BP REA	Plénière
	L'approche capacitaire	
	L'approche agroécologique	
	Les documents et outils de référence	Plénière
15H	Présentation du référentiel professionnel	Plénière
15H30	Présentation du référentiel de certification	Plénière
	Les grandes caractéristiques de l'évaluation	
16H	Atelier: Place de l'agroécologie dans le BP REA	Plénière

2

Session Institutionnelle de Lancement du BP REA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 3

Programme de la session

Mercredi 21 Mars AM		
8H 30	Atelier: Découverte et appropriation du référentiel	Groupes
11H	Atelier: Evolution de la carte des UCARE dans les centres	Groupes
12H30	Atelier: Perspectives pour l'évaluation	
Mercredi 21 Mars PM		
15H00	Atelier: Perspectives pour l'évaluation (suite)	Groupes
Jeudi 22 Mars AM		
8H 30	Atelier: Conséquences sur la formation	Groupes
10H30	Atelier: Mise en perspective de l'agroécologie dans le dispositif	Groupes
11H30	Bilan des questionnements et clôture	Plénière

3

Session Institutionnelle de Lancement du BP REA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 4

Logistique

Répartition des groupes : Listes dans vos pochettes

Plénières : amphithéâtre Camille Moule

Salles travaux de groupe:

Groupe 1: « Salle 1ère Année »
 Groupe 2: « Salle 2ème Année »
 (Face à l'amphithéâtre, voir plan pochettes)

Horaires:
 Début des travaux: 8H30
 Fin des travaux : Mardi 20 18H00 et Mercredi 21 17H30, Jeudi 22 12H
 Repas du midi Mercredi: 13H30

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

4

Page 5

Objectifs d'une Session Institutionnelle de Lancement

Elle vise le « quoi » plus que le « comment »

- Une session institutionnelle vise à présenter les caractéristiques d'un diplôme, ses fondements et les grandes lignes des éléments nécessaires à la mise en œuvre de la formation et de l'évaluation
- Elle donne un aperçu du travail d'ingénierie et de la formation à mettre en œuvre mais doit être complétée par d'autres formations

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

5

Page 6

Formations complémentaires

Des formations nationales (PNF)
 consultables sur le site « FORMCO »

Pour 2018

<http://formco.agriculture.gouv.fr>

Intitulé de la formation	Nb de jours	Lieu	Dates	Code FORMCO
Mise en œuvre du BPREA (dispositif de formation)	6	AgroSup Dijon	10, 11 et 12 Avril 5, 6 et 7 Juin	522495
Agrément à la conduite du dispositif d'évaluation UC	6	AgroSup Dijon	27, 28 et 29 Mars 16, 17 et 18 Mai	522440
Actualisation de l'agrément UC (Agrément avant 2012)	4	AgroSup Dijon	6 et 7 Mars 4 et 5 Avril	522467
Elaborer une UCARE		En cours de mise en place		522521
Entretien d'évaluation Niveau 4		En cours de mise en place		522522
UC: Conduire ou participer à un Jury UC	2	AgroSup Dijon	4 et 5 Avril	522442
UC: Conduire le changement (rénovation), impact sur le pilotage pédagogique des CFA et des CFPPA (direction)	4	AgroSup Dijon	20 et 21 Juin 10 et 11 Octobre	522444

6

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 7

Formations complémentaires

Des formations nationales (PNF)
 consultables sur le site « FORMCO »

<http://formco.agriculture.gouv.fr>

Pour 2018

Intitulé de la formation	Nb de jours	Lieu	Dates	Code FORMCO
Modularisation	2,5	A définir	23 et 24 Mai 4 juin	522494
Multimodalité : Formation en situation professionnelle	2,5	A définir	17 Septembre 18 et 19 Octobre	522507
La fonction d'accompagnement	2,5	AgroSup Dijon	14 Mai 21 et 22 Juin	522508
Pédagogie de l'alternance		En cours de mise en place		
Animer une réunion de Maîtres d'apprentissage		En cours de mise en place		

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

7

Page 8

Formations complémentaires

Des formations et une animation au niveau régional

Avec l'appui d'AgroSup Dijon-Eduter, chaque DRAAF/SRFD met en place une animation et des formations afin d'accompagner régionalement la mise en œuvre du BPREA

AgroSup Dijon- Eduter anime le réseau de ces « Correspondants régionaux UC», en charge de cette animation

Contact: Correspondant régional ou Chargé de FPCA de votre région
(coordonnées: document pochette)

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

8

Page 9

Questionnement...

Quelle est « LA » grande question que vous vous posez sur le nouveau BPREA?

Utilisation des Post-it

Ces questions seront utilisées au moment du bilan

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

9

Page 10

Le nouveau BPREA:
Les points fondamentaux
du changement

- L'approche capacitaire
- L'approche agroécologique

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

10

Page 13

A quoi correspond une
CAPACITE dans un référentiel
de certification?

Capacité professionnelle

Situations professionnelles
Situations professionnelles
Situations professionnelles

Certifier une capacité ce n'est pas certifier une ou plusieurs disciplines . Les disciplines sont intéressantes que parce qu'elles contribuent au développement de capacités. Les capacités renvoient à la vie sociale ou professionnelle.

Chaque capacité professionnelle correspond à un ensemble de situations professionnelles, en relation avec un champ de compétences du référentiel professionnel (parfois plusieurs).
Maîtriser une capacité, cela veut dire être prêt à agir dans les situations correspondantes.

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

13

Page 15

Un exemple de capacité

La capacité C 31 correspond au champ de compétences « préservation et amélioration de la biodiversité fonctionnelle »

CAPACITE
PROFESSIONNELLE

C 31 combiner les différentes

SITUATIONS
PROFESSIONNELLES
SIGNIFICATIVES (de la

compétence)

Champ : Préservation et amélioration de la biodiversité fonctionnelle
• Diagnostic de l'état des sols

activités liées aux productions

- Conception d'un assolement et d'une rotation
- Valorisation des effluents d'élevages et des déchets végétaux

Les SPS du référentiel restent à un niveau de généricité élevé. Les équipes ont besoin d'identifier des situations concrètes, spécifiques, contextualisées, et de les analyser pour identifier les ressources mobilisées dans l'action.

15

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 18

Le contexte de l'approche agroécologique

Les conséquences pour les acteurs de l'EA

- Les diplômes « phares » de l'enseignement agricole, BP REA et bac pro CGEA, ont été rénovés dans cette perspective, il y a des évolutions importantes dans les référentiels

- Des contenus de formation et des pratiques pédagogiques en évolution pour favoriser les apprentissages

18

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 19

Les documents
et
outils de référence

19

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 20

Arrêté de création du BP REA

Référentiel de diplôme

20

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 21

Il cadre la création du diplôme:
Durée de formation, modalités d'obtention,
équivalences, nombre d'UC...

Il fixe la durée de la formation: « Au moins 1200 heures en centre et en milieu professionnel »

« La durée de formation en milieu professionnel est d'au moins 8 semaines »

Il précise sa date d'application: « 1er janvier 2018 »

ainsi que la date d'abrogation de l'ancien arrêté (ancien BPREA): « 1er Janvier 2020 »

Il est annexé à l'arrêté de création

Il est le même que celui du Baccalauréat Professionnel CGEA

Il comprend :

- La description du contexte de l'emploi de REA
- La Fiche Descriptive d'Activités (FDA) qui liste les tâches mises en œuvre par un REA
- Les Situations Professionnelles Significatives (SPS) organisées en champs de compétence

Il est prescriptif

Il comprend:

- La liste des capacités attestées par le diplôme
- Les modalités d'évaluation permettant la délivrance du diplôme (UC)

21

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 22

Les notes de service

Elles fournissent un cadrage prescriptif pour mettre en application l'arrêté de création et le référentiel de diplôme

DGER/SDPFE/2014-109 du 13/02/2014

Elle précise les modalités de la procédure d'habilitation:
Elle cadre les critères et les conditions de l'élaboration du dossier de demande d'habilitation à la DRAAF

DGER/SPDFE/2016-31 du 15/01/2016

Elle fournit les instructions générales de l'organisation de l'examen des diplômes délivrés par UC :

- Concepts et principes (notion de capacité, de situation de travail...)
- Les acteurs du dispositif (responsabilités, cadrage par le jury...)
- Les règles de conception des épreuves, des situations support et les relations centre/jury
- Les dispositions d'adaptation des parcours

Elle fournit en annexe, des outils de formalisation du dispositif

DGER/SDPFE/2017-513 du 12/06/2017

Elle précise les modalités et les critères (obligatoires) d'évaluation de chacune des capacités du BPREA ainsi que des exemples d'indicateurs

22

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 23

Les documents d'appui

Elles apportent des éléments essentiels pour la formation et l'évaluation

Pour chaque champ de compétences, elles donnent des indications sur les savoirs, les savoir-faire, les comportements du REA ainsi que des précisions sur le contexte des situations

Il apporte des recommandations complémentaires aux prescriptions

Il propose une méthode et des principes pour l'évaluation en situation professionnelle

Il apporte des éléments importants sur les UCARE, le développement des capacités, l'alternance...

Il précise les perspectives agroécologiques

Les documents et outils à produire

Elle est nécessaire à la production d'épreuves en situation professionnelle

Elle permet de repérer les éléments qui interviennent dans le raisonnement de l'activité d'un REA

Habilitation: Démarche obligatoire qui lie le centre à l'autorité académique

Le dossier détaille le dispositif proposé par le centre pour mettre en œuvre la formation et l'évaluation certificative

23

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 24

Documents disponibles sur le site chlorofil.fr

<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/bp/responsable-dentrepise-agricole.html>

24

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 25

Présentation
du référentiel
professionnel
du BP REA

25

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 26

LA RÉNOVATION DU RÉFÉRENTIEL PROFESSIONNEL

Commande DGER

- Évolutions récentes et à venir du métier dans sa diversité
- Agroécologie

Méthodologie

- Revue de littérature
- Groupes métiers « Ne pas spécialiser les jeunes trop rapidement »
- Enquêtes auprès des professionnels
- Référentiel et fiches de compétences

Un référentiel « Métier » en 3 parties : contexte, FDA et SPS

26

Page 27

LE RÉFÉRENTIEL PROFESSIONNEL : CE QUI A CHANGÉ

- Le terme « Entreprise » a remplacé celui d'exploitation
 - La diversité des agricultures
 - ne pas opposer les modèles agricoles
 - valoriser la complémentarité des approches
 - chacun doit construire son « modèle »
 - Anticiper et s'adapter à un contexte en rapide évolution
 - Nouveaux rapports au métier et au vivant, au territoire et à la société
 - Les agriculteur-ices sont de + en + polyvalents et multi-compétent-es
 - Triple performance et transition agroécologique
 - Accompagnement du changement
- Un métier de + en + complexe et exigeant, techniquement et en termes de savoir-faire relationnels, « intensif » en connaissances

27

Page 28

AUTONOMIE, RESPONSABILITÉ ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- Responsabilité sociétale au travers des choix socio-techniques du REA en termes d'impacts (économique, social et environnemental) des activités de l'entreprise
- Autonomie et capacité d'initiative pour concevoir un système productif et évolutif visant à renforcer son autonomie de décision et la résilience de son système.
- La transition agroécologique et la production de connaissances nouvelles qui l'accompagne impliquent un important travail collaboratif en réseau, des échanges de pratiques entre pairs et la participation à des démarches collectives.
- La veille, la conduite d'essais, le parangonnage, la formation et l'autoformation du REA et de ses salariés ainsi que, dans certains cas, l'autoconstruction de machines/outils sont des activités essentielles pour permettre à l'entreprise de s'adapter et d'innover dans un contexte en évolution permanente.

28

Page 29

LE RÉFÉRENTIEL PROFESSIONNEL : CE QUI A CHANGÉ

- Contexte des filières de productions végétales
- Le principal défi à relever en grandes cultures est d'ordre environnemental
- Système autonome et économe en intrants
 - Préservation des ressources naturelles dites « communes »
 - Commercialisation en circuits courts
 - AB et productions sous cahiers des charges (SICO)
 - Démarches collectives GIEE, DEPHY)

29

Page 30

- Contexte des filières de production animales
- Spécialisation des élevages
- Santé et bien-être (BEA)
- S'adapter au prix élevé des intrants & volatilité des prix & marchés
 - Contraintes de travail & écarts de revenus
 - Émissions de GES
 - Qualité sanitaire
 - Valorisation de la gestion des IAE

30

Page 31

FACTEURS D'ÉVOLUTION : CE QUI A CHANGÉ

- Evolution de la démographie agricole
- Vieillesse & santé des chef-fes d'exploitation
 - Féminisation
 - Attractivité du métier
 - 1/3 Installations hors cadre & 2/3 non-aidées (DJA)
 - Fluidité des parcours professionnels "depuis" et "vers" l'agriculture
 - Plans de Professionnalisation Personnalisée (PPP)
- Réforme de la PAC (2015)
- Paiement « vert »

31

Page 32

Agricultures : produisons autrement

- Code rural (Art.1)
- Valoriser les processus naturels, la diversité et les régulations biologiques
- A l'échelle de l'exploitation, des territoires et des filières

Atténuation & adaptation au changement climatique

- Menaces & opportunités

Les « Fermes numériques »

- Les agroéquipements accompagnent et suscitent les changements de pratiques et de systèmes

La traçabilité des pratiques & qualité des productions

- Tertiarisation & gestion de la qualité

32

Page 33

Les 5 grandes fonctions de la fiche descriptive des activités (FDA)

- Différentes configuration d'emplois ...
- 5 grandes fonctions
- Le cœur du métier reste caractérisé par la relation de l'individu au vivant et sa capacité de gérer les processus de productions
 - Un sens aigu de l'observation
 - Une vision globale du fonctionnement de l'agroécosystème
- Un entrepreneur responsable et autonome
 - Écouter et dialoguer
 - Négocier des contrats, à contractualiser des engagements et à élaborer des projets collectifs d'entreprise, de filière ou de territoire
 - Gérer les ressources & relations humaines
 - ...

33

Page 34

Fiche descriptive des activités

34

Page 35

LES 7 GRANDES FONCTIONS DE LA FDA

1. Pilotage stratégique de l'entreprise agricole
2. Préservation et amélioration des sols, de la ressource en eau et de la biodiversité
3. Conduite des processus de productions
4. Commercialisation des produits agricoles et des services
5. Négociation, concertation et élaboration d'un projet
6. Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines
7. Gestion et administration de l'entreprise agricole

35

Page 36

FONCTIONS ET TACHES, l'exemple de la fonction 2

Préservation et amélioration des sols, de la ressource en eau et de la biodiversité
 Maintient ou enrichit le sol en matières organiques et favorise les régulations biologiques

- a) Construit une rotation adaptée au milieu et équilibrée sur le plan agronomique
- b) Construit collectivement ou individuellement un assolement parcellaire diversifié
- c) Met en œuvre des techniques de préparation du sol
- d) Raisonne et réalise les apports d'amendements
- e) Cultive des couverts végétaux permanents ou temporaires (...)
- f) Composte ou valorise les fumiers, pailles, déchets végétaux et effluents d'élevage
- g) Plante et entretient arbres isolés, haies, bosquets, ripisylves et alignements d'arbres (...)

36

Page 37

fonction 2, suite

Préserve le sol de l'érosion et du lessivage

- a) Détecte et apprécie les signes précurseurs de l'érosion et du lessivage
- b) Met en œuvre des pratiques culturales à l'aide d'équipements agricoles adaptés
- c) Alterne cultures d'hiver et de printemps dans la rotation et l'assolement des cultures
- d) Entretien ou implante haies, mares, talus et fossés...
- e) Implante et préserve les prairies, bandes enherbées...
- f) Modifie ou adapte le découpage parcellaire

37

Page 38

CHAMPS DE COMPÉTENCES ET SITUATIONS
PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES

Champ 1 : Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement

- Choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise
- Construction et évaluation de scénarios d'évolutions possibles du système de production
- Conduite d'un changement de système de production et ou de commercialisation

38

Page 39

CHAMPS DE COMPÉTENCES ET SITUATIONS
PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES

Champ 2 : Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle

- Conception d'un assolement et d'une rotation
- Diagnostic de l'état des sols
- Valorisation des effluents d'élevage et des déchets végétaux

39

Page 40

CHAMPS DE COMPÉTENCES ET SITUATIONS
PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES

Champ 3 : Conduite des processus de production

- Observation et appréciation de l'état de l'agroécosystème
- Gestion intégrée de la santé animale et végétale
- Conduite du système fourrager
- Amélioration du bien-être des animaux d'élevage

40

Page 41

CHAMPS DE COMPÉTENCES ET SITUATIONS
PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES

Champ 4 : Commercialisation des produits agricoles et des services

- Mise en marché d'un produit ou d'un service

- Champ 5 : Négociation, concertation et élaboration d'un projet
- Négociation d'un contrat (...) ou d'un projet d'investissement
 - Élaboration d'un projet collectif d'entreprises, de filière ou de territoire

41

Page 42

CHAMPS DE COMPÉTENCES ET SITUATIONS
PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES

Champ 6 : Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines

- Encadrement d'une équipe
- Gestion des pointes de travail

Champ 7 : Gestion et administration de l'entreprise

- Gestion de trésorerie
- Analyse des coûts de production, des marges brutes et nettes
- Analyse des performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales
- Gestion des démarches qualité

42

Page 43

FICHES DE COMPÉTENCES

Fiches "Champs de compétences"
Pilotage stratégique de l'EA et conduite du changement

Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité

Conduite des processus de production
Commercialisation des produits agricoles et des services

Négociation, concertation et élaboration d'un projet
Organisation de travail, gestion des ressources et des relations humaines

Gestion et administration de l'entreprise

Fiches complémentaires
Agriculture de précision

Agrobiologie

Agroforesterie

Assolement en commun
Agriculture de conservation des sols
Permaculture

Système d'élevage à dominante herbe

Transformation fermière
Commercialisation en circuits courts
Agrotourisme

...

Biodynamie
Ecoconception paysagère

43

Page 44

Présentation
du référentiel
de
certification
du BP REA

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

44

Page 46

Les capacités et les champs de compétences

		CG 1	
Chaque capacité est adossée à un ou deux champs de compétence	UC 1	Se situer en tant que professionnel	
Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines	Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement	UC 2	CG 2 (ESP) Piloter le système de production
Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle	Conduite des processus de production	UC 3	CG 3 (ESP) Conduire le processus de production dans l'agrosystème
Gestion et administration de		UC 4	CG 4 (SP) Assurer la gestion technico-

l'entreprise			économique, financières et administrative de l'entreprise
Commercialisation	Négociation,		
des produits agricoles et des services	concertation et élaboration d'un projet	UC 5	CG 5 (SP) Valoriser les produits ou les services de l'entreprise

46

Page 47

Les capacités des UCARE

Champ de compétences, SPS A identifier et construire	UCARE 1	CG 6 Transformation ou Services ou Production A identifier et à formuler
---	------------	--

Champ de compétences, SPS A identifier et construire	UCARE 2	CG 7 Libre A identifier et à formuler
---	------------	---

Les capacités globales et intermédiaires des UCARE ne peuvent en aucun cas être redondantes avec les

capacités du référentiel national

Cas particulier pour permettre délivrance de l'attestation valant CACES Cat 1 à 9 : Une UCARE doit être

spécifiquement consacrée à la mise en œuvre des agroéquipements

Cette UCARE fera l'objet d'une note de service spécifique qui

47

en cadrera le contenu

Page 48

Les capacités du référentiel

- CG 1 : Se situer en tant que professionnel
 - CI 11 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant
 - CI 12 : Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leurs fondements, leur organisation
- CG 2 : Piloter le système de production
 - CI 21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements
 - CI 22 : Gérer le travail
- CG 3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème
 - CI 31 : Combiner les différentes activités liées aux productions
 - CI 32 : Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions
- CG 4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise
 - CI 41 : Porter un diagnostic sur les résultats de l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers
 - CI 42 : Réaliser des choix pour l'entreprise en matière de situation fiscale et juridique
- CG 5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise
 - CI 51 : Commercialiser un produit ou un service
 - CI 52 : Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif
- CG 6 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers (Transformation, Services ou Production)
- CG 7 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

48

Page 49

Les capacités et les critères d'évaluation

Chaque capacité intermédiaire est évaluée à partir de deux critères imposés nationalement
Des indicateurs, en nombre réduit, sont choisis et/ou construits par l'équipe en fonction de la situation support de l'évaluation, ils précisent le critère

Le document complémentaire apporte des recommandations complémentaires aux prescriptions de la NS, pour chacune des capacités afin de faciliter la mise en œuvre de l'évaluation et de la formation

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 49

Page 50

La mise en œuvre de l'évaluation en situation professionnelle

La capacité est « un potentiel d'action »

L'évaluation ne porte donc plus directement sur les savoirs mais sur l'activité du candidat
On se fonde pour évaluer sur le résultat de son action mais aussi sur ses raisonnements et sur les ressources qu'il a mobilisées dans la situation

Le candidat doit donc être placé en situation « d’agir, de faire » puis en situation d’explicitation son activité

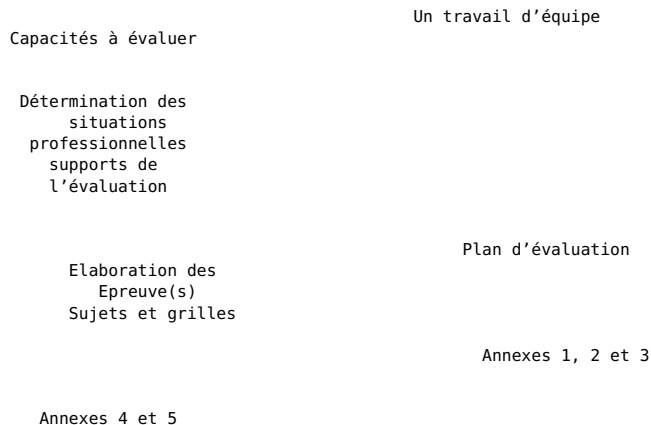
« Former et évaluer en mobilisant une approche par le travail évite la décomposition en « tâches isolées » et préserve le caractère intégratif de l’action » (NS 15/01/2016)

«L’évaluation en situation professionnelle doit permettre à l’intéressé d’explicitation les raisonnements conduits et les choix opérés au travers d’un temps d’explicitation, de retour, de l’intéressé sur les actions conduites (oral ou écrit) »

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 50

Page 51

Le plan d’évaluation : documents et outils d’appui et de cadrage



Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 51

Page 52

Quelques règles... nouvelles ou pas !

Toutes les capacités intermédiaires (CI) doivent être évaluées
Une capacité intermédiaire n’est évaluée qu’une seule fois
L’évaluation de la prestation du candidat est formalisée par des commentaires relatifs au développement de chaque CI puis à celui de la capacité globale (UC) avant proposition au jury

Une grille d’évaluation de l’épreuve (annexe 4) et une grille de validation de l’UC (annexe 5)
Une épreuve ne peut concerner que 3 UC maximum
Le nombre d’épreuves dans le BP REA est limité à 11 (1,5 fois le Nb d’UC)
Les UCARE sont évaluées à partir de situations spécifiques
Les temps en milieu professionnel sont indispensables dans le dispositif d’évaluation

Le tuteur prend une place importante dans l’évaluation
Le formateur est le seul responsable de l’évaluation

La délibération du jury se fait au niveau de l’UC et plus au niveau du diplôme
Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 52

Page 53

Equivalence ancien et nouveau BP REA (arrêté 16 février 2018)

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 53

Page 54

La suite dans
les ateliers...

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 54

Page 55

Atelier Agroécologie

Déroulement
Mardi 20 16H15 – 18H00

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 56

Objectifs de l'atelier Agroécologie

L'objectif de cet atelier est de permettre aux participants de se familiariser avec la notion d'agroécologie et l'approche « enseigner à produire autrement » et la place que ces deux notions tiennent dans le nouveau BPREA.

Il s'agit en fait d'une part de confronter ses représentations avec ce que peuvent en dire des experts du domaine (vidéos) puis d'échanger en groupe afin de partager ces représentations et d'en tirer les principaux traits communs

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 56

Page 57

Déroulé de l'atelier

- Introduction
 - Q-sort
 - Des questions - des débats? peut-être des réponses dans vidéo de François Léger
 - 2/3 diapos pour caler quelques idées / AE
 - Enseigner la TAE
- Les deux premières parties de la vidéo Patrick Mayen-Thierry Doré.
Minutage : de 4'15 à 13'30
Et de 17'46 à 18'46
- conclusion

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

57

Page 58

Q-SORT, agroécologie, ce que vous en pensez

Dans la liste suivante, sélectionnez 3 propositions avec lesquelles vous êtes d'accord et 3 avec lesquelles vous êtes en désaccord.

- L'agroécologie est avant tout un projet politique
- L'agroécologie est avant une discipline scientifique
- L'agroécologie est avant tout un mouvement social
- L'agroécologie est avant tout un ensemble de pratiques agricoles
- L'agroécologie peut s'apprendre
- Il est possible de changer les habitudes des agriculteurs
- Changer les habitudes des agriculteurs n'est pas aisé car tout le monde subit la pression d'un monde professionnel conservateur
- La plus efficace des transmissions est la transmission générationnelle
- L'agroécologie est un leurre
- Apprendre des savoirs agroécologiques, c'est s'inscrire à l'encontre d'une agriculture productiviste
- Former à l'agroécologie conduit à modifier radicalement la posture du conseiller, de l'enseignant ou du formateur
- Les agriculteurs font de l'agroécologie sans le savoir

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

58

Page 59

Histoire du terme agroécologie

1929

Bensin
Sélection de plantes
sur leur adaptation
aux conditions
locales

1970, Amérique latine
Inadéquation du modèle
révolution verte aux
sociétés paysannes

Disparition du
terme

Adaptation
= objet 1er
agro
écologie

Autre schéma de
pensée
Promouvoir
l'autonomie

Vives
oppositions

2000

- Reconnaissance
impacts négatifs
- Inquiétudes effets
sanitaires
- mobilisation
services
écosystémiques

Protéger les

Favoriser les

Page 61

Des références : les vidéos visionnées dans
l'atelier

- https://www.canal-u.tv/video/canal_uved/1_agroecologie_translation_ou_metamorphose.19781
- <http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/baccalaureat-professionnel/conduite-et-gestion-de-lentreprise-agricole.html>

Et aussi les pages Enseigner à produire
autrement du site chlorofil.fr:

- <http://www.chlorofil.fr/enseigner-a-produire-autrement.html>

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

61

Page 62

Atelier Référentiel

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 63

Objectifs de l'atelier

- S'approprier le référentiel du BP REA rénové
- Illustrer les SPS
- Repérer le périmètre des capacités
- S'engager dans le recueil ultérieur de situations de travail locales

Déroulement

Mercredi 8h30/10h30

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 64

Avertissement

- Importance de l'analyse de situations de travail locales pour une équipe
- L'extrait correspond à 1/10 d'un entretien.
- La vidéo a un mauvais son, l'extrait n'est pas monté et ne reprend pas des propos tenus en amont, et qui font probablement défaut : prendre donc cette vidéo pour ce qu'elle est, un outil de travail pour l'atelier ayant une portée limitée.
- La vidéo ne rend peut-être pas compte de la compétence du REA en raison de sa qualité technique médiocre.

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

64

Page 65

Une situation de travail locale

- Un individu = Cédric
- Qui agit = Actions
- Dans un contexte
- Une action sous-tendue par des raisonnements
- C'est ce que vous allez décrypter dans l'atelier

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 66

Une CAPACITE, c'est quoi ?

La capacité est définie comme un pouvoir d'agir efficacement d'un individu dans une famille de situations. Capacités et situations sont indissociables.

Par famille de situations on entend des situations proches qui présentent des traits communs : elles répondent aux mêmes buts, mobilisent les mêmes ressources, font appel à des raisonnements similaires.

Les RESSOURCES,
c'est quoi ?

= savoirs, savoirs faire et comportements professionnels

Exemple	Un objectif de formation est un ensemble
La notion de distance est un savoir	de savoirs ou de savoir-faire alors que la
Semer en ligne est un savoir-faire	capacité en est la combinaison
Avoir le sens de l'observation, respecter les règles de	
prudence vis-à-vis des personnes sont des	
comportements professionnels	

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

66

Page 67

Où trouve-t-on les CAPACITES ?

Référentiel du BP REA

Référentiel professionnel
Contexte de l'emploi visé,
fiche descriptive d'activités
champs de compétences et
SPS

Référentiel de certification

Liste des Capacités
Modalités d'évaluation

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 Menu principal

67

Page 68

Dans cet atelier, comment va-t-on
travailler?

Situation singulière
REA Nadine et Jean-
Paul // Cédric

SITUATIONS
PROFESSIONNELLES

CAPACITE C n°

RESSOURCES

CRITERES

Besoin d'être au clair sur 3 aspects :

1. les situations professionnelles où la capacité s'exprime
2. les ressources que la capacité mobilise
3. et les critères.

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

68

Page 69

Les RESSOURCES mobilisées par Cédric dans
la situation qu'il évoque,
comment les repérer?

Prises d'information sur le
contexte

Décisions

Raisonnement de la décision = combinaison
buts-prises d'informations-savoirs-règles
d'action

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

69

Page 70

Atelier UCARE

Déroulement

Mercredi 11H00 – 12H15

Page 71

Objectif de l'atelier : s'outiller pour engager un travail de redéfinition de la carte des UCARE dans son centre

- Temps 1 de l'atelier : sur la carte des UCARE d'une région
Le groupe prend connaissance individuellement du document rapportant la liste des UCARE d'une région donnée (liste et fiches « situations d'évaluation »)
Les animateurs animent un échange autour de la question : Que deviendraient ces UCARE dans le nouveau BP REA ?
- Temps 2 de l'atelier :
En petits groupes constitués de 2 ou 3 binômes, ou par binômes (au choix des animateurs) à partir de leur carte actuelle des UCARE et des supports envisagés pour la C3, réflexion autour des questions :
 - - quelles sont les UCARE dont la thématique paraît « pertinente » dans le nouveau REA ?
 - - quelles sont celles dont la thématique ne paraît pas pertinente et pourquoi ?
 - - quelles sont celles dont on ne peut pas trancher à la seule lecture de l'objectif terminal actuel ?

71

Page 72

Cadrage des UCARE dans le BP REA

- Les références : le référentiel du diplôme et la NS REA
- 2 UCARE (UCARE 1 et UCARE 2) sur les 7 UC du BP
- Ce sont des capacités professionnelles supplémentaires, relatives à un savoir-faire particulier, permettant l'adaptation régionale ou l'adaptation à l'emploi.
Chaque UCARE comporte 2 capacités intermédiaires, qui sont constitutives de la capacité globale et indépendantes l'une de l'autre.

Page 73

Les UCARE

L'UCARE 1 (capacité 6) concerne obligatoirement une activité de transformation ou de services ou de production conduite dans l'entreprise agricole :

C6 : Réaliser les opérations de production de l'atelier de XXX
ou C6 : Transformer les produits de l'atelier XXX
ou C6 : Mettre en œuvre l'activité de XXX

L'UCARE 2 (capacité 7), dite « libre », peut relever d'un des domaines précédents ou permettre le développement de capacités professionnelles en lien avec des problématiques locales particulières

Dans tous les cas, les UCARE sont destinées à l'acquisition de capacités professionnelles et l'évaluation est en situation professionnelle

73

Page 74

- Les UCARE production :
Elle ne sont ni des REA ni des C3 « modèles réduits », elles visent la maîtrise de techniques ou de savoir-faire particuliers, pas de redondance avec la C3
- Cas particulier d'une UCARE « agroéquipement » prévue dans l'arrêté de création du BP REA, permettant la délivrance par le chef d'établissement d'une attestation valant CACES. Cette UCARE fera l'objet d'une note de service spécifique qui en cadrera le contenu
- Dans tous les cas (hors UCARE AEQ ci-dessus), une UCARE vise le développement d'une capacité professionnelle

74

Page 75

Ce qui change entre 2007 et maintenant

UCARE du BP REA 2007
Une rédaction dans une logique d'objectifs
pédagogiques, en lien direct avec la formation

La maîtrise globale est souvent appréciée par la
mobilisation des connaissances et par la réalisation
d'activités pas forcément professionnelles (ex.
Présenter, Identifier, Raisonner, Analyser, Définir...)

Un objectif terminal

Un (ou 2) objectif(s) intermédiaire(s) relatif(s) au
raisonnement et à la réalisation

Un objectif de régulation

Tous les objectifs sont évalués, définition par les
formateurs des points sur lesquels peut porter
l'évaluation et des attendus

UCARE du BP REA 2017
Une rédaction des capacités en lien direct
avec les situations professionnelles

C'est un potentiel d'action qui est évalué,
pas d'évaluation de connaissances en tant
que telles. Les capacités se réfèrent à des
actions qu'un professionnel met en
œuvre.

Une capacité globale

2 capacités intermédiaires, calées sur
champ(s) de compétences/SPS identifiées
localement

Chaque capacité intermédiaire est
évaluée, les critères (2) et indicateurs
sont déterminés par les formateurs

Une UCARE correspond à un bloc de
compétence

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 75

Page 76

UCARE : quelques principes et points de vigilance

- Question à se poser pour chaque UCARE :
 - Quelle est la capacité professionnelle développée ?
 - Qu'est-ce qu'une personne ayant validé cette UCARE sera en mesure de faire ?
 - Qu'est-ce que cette UCARE apporte en termes de spécialisation ou diversification favorisant l'insertion professionnelle ?
- Partir des situations identifiées (SPS, champs) pour élaborer les capacités intermédiaires
- Toujours se poser la question de la redondance avec le référentiel national
- Veiller à l'équilibre global de la certification

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 76

Page 77

Atelier Evaluation

Déroulement

Mercredi 12H30 – 13H20
15H00 – 17H30

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 77

Page 78

Objectifs de l'atelier

Se repérer dans la démarche de construction de l'évaluation

Identifier les éléments de cadrage et de conception qui guident l'élaboration du dispositif d'évaluation

Déroulé

Par groupe, porter un regard critique sur 4 situations d'évaluation proposées et sur les points forts et les points faibles de chacun des sujets

Restitution en grand groupe des remarques avec argumentation et questionnements du groupe

A partir d'une situation choisie, la modifier, l'améliorer en fonction de la conception de l'évaluation et du cadrage

Restitution de ce qui a changé ou doit l'être avec argumentation

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 78

Page 79

Une évaluation qui s'appuie sur des fondements

La didactique professionnelle
(Mayen, Pastré, Savoyant)

Elle s'intéresse à la formation et au développement professionnel à partir du travail

2 notions clés

- La notion de situation:

La situation c'est le contexte et l'activité qui s'y déroule. Certaines situations sont plus significatives de la compétence que d'autres

- La notion d'activité:

L'activité c'est le résultat de l'action mais aussi le raisonnement qui a permis de l'obtenir dans une situation singulière
Le raisonnement traduit la manière particulière dont on s'y est pris pour réaliser l'action et obtenir un résultat. Il permet de mettre en lien situation et activité

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 79 79

Page 80

L'évaluation en situation professionnelle
NS DGER/SDPFE/2016 -31 du 15/01/2016 et NS DGER/SDPFE/2017-513 du 12/06/2017

Obligatoire pour les UC 2,3,4,5 et les UCARE

Elle vise à déterminer si le candidat a développé
un potentiel suffisant pour agir dans les situations significatives de l'activité du
REA,

C'est-à-dire s'il a développé les capacités visées
par le référentiel

L'évaluation est intimement liée à l'activité et aux situations
et donc aux contextes de l'activité d'un REA

« Former et évaluer en mobilisant une approche par le travail évite la
décomposition en « tâches isolées » et préserve le caractère intégratif de
l'action » (NS 15/01/2016)

Les capacités s'évaluent dans des situations
où la compétence s'exprime

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 80 80

Page 81

La notion de Situation Professionnelle Significative

- « Elles représentent les situations clés qui, si elles sont maîtrisées par les titulaires de l'emploi visé par le diplôme, suffisent à rendre compte de l'ensemble des compétences mobilisées dans le travail » (NS 15/01/2016)
- « Elles sont une aide à la formulation de situations d'évaluation » (NS 15/01/2016)

Pour cela, elles doivent être analysées dans des contextes locaux

- Les SPS, regroupées en champs de compétences, se trouvent dans le référentiel professionnel. Chaque champ fait l'objet d'une fiche descriptive (cf. recueil de fiches compétences)

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 81

Page 82

Construire le dispositif d'évaluation:

« Construire le dispositif d'évaluation correspond à définir des situations d'évaluation propices à l'expression des capacités du candidat » (NS 15/01/2016)

Constituer des références locales pour évaluer et former ,
en complément et en lien avec le référentiel de diplôme, consiste à :

- Identifier, auprès des professionnels, des situations locales significatives de l'activité du REA
- Repérer les éléments caractéristiques du raisonnement (ressources, conditions agissantes) au sein de contextes spécifiques

Pour comprendre les raisonnements qui se tiennent localement dans l'exercice de l'activité d'un REA
Pour contextualiser les SPS
Pour déterminer les situations d'évaluation puis de formation

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 82 82

Page 83

Construire le dispositif d'évaluation :

Déterminer et construire les situations
d'évaluation en équipe

Les situations d'évaluation sont des constructions qui articulent les différents éléments du référentiel (FDA, SPS, RC...). Elles sont élaborées à partir des situations professionnelles identifiées localement.

« Elles doivent être envisagées comme des supports au service de la ou des capacités du candidat » (NS 15/01/2016)

Elles se construisent par une approche interactive et itérative entre SPS et situations locales analysées et Capacités

L'équipe doit y voir la possibilité de mobiliser les ressources indispensables à l'exercice de l'activité du REA

« Dans l'évaluation, la mobilisation, par le candidat de ses ressources de façon pertinente en situation devient centrale » (NS 15/01/2016)

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 83

83

Page 84

Construire le dispositif d'évaluation :

Construire des épreuves en équipe

L'épreuve place le candidat en situation d'action

Elle lui permet de faire la preuve de la (des) capacité(s) visée(s).

Une situation d'évaluation comporte 1 ou plusieurs épreuves

Une même épreuve vise l'évaluation d'une ou de plusieurs capacités intermédiaires relatives à la même UC ou des UC différentes

Elle comprend

- Une fiche de présentation
- Un énoncé de ce que le candidat doit réaliser et des conditions de réalisation : le sujet
- Une grille d'évaluation de l'épreuve comprenant critères et indicateurs
cf. annexe 4 de la NS DGER-SDPFE-2016-31 du 15 janvier 2016

« ...elle doit permettre à l'intéressé d'explicitier les raisonnements conduits et les choix opérés au travers d'un temps d'explicitation de retour de l'intéressé sur les actions conduites (oral ou écrit) » (NS 15/01/2016)

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 84 84

Page 85

Construire le dispositif d'évaluation :

Le sujet

Il est rédigé et décrit le contexte et les actions à réaliser par le candidat

Il fixe

- Ce que le candidat aura à réaliser pour faire la preuve de sa capacité (ce qui est attendu, ce qui est à produire)
- Les conditions de cette réalisation (critères et indicateurs)

La grille d'évaluation de l'épreuve

Elle comprend :

- Les capacités intermédiaires de l' (des) UC concernée(es)
- Les critères et les indicateurs d'évaluation pour chaque CI
- Un commentaire par critère et par capacité qui traduit le jugement de l'évaluateur

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 85

Page 86

Construire le dispositif d'évaluation

Les critères et les indicateurs

Les critères permettent de se prononcer sur la capacité intermédiaire visée par l'épreuve

Le critère c'est ce que l'on doit regarder dans l'activité du candidat pour porter un jugement évaluatif.

Il est précisé par des indicateurs

Les critères sont prescrits nationalement. Ils s'imposent pour chacune des capacités intermédiaires. Ils sont au nombre de 2 par capacité intermédiaire (cf. NS du BPREA)

Les indicateurs sont déterminés par l'équipe pour chacun des critères, en fonction de la situation d'évaluation support. Ils sont également en nombre réduit (cf. exemples proposés dans la NS du BPREA)

Les commentaires de l'évaluateur (critères et CI) s'appuient sur les éléments clés (les indices) qu'il a repérés dans la prestation du candidat et qui permettent de porter un jugement évaluatif

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 86 86

Page 87

Une situation d'évaluation c'est d'abord une situation

Un individu

Un travail à faire

Prévoir
l'assolement

Dans un contexte donné

Situation modifiée pour
permettre l'évaluation
d'une ou plusieurs
capacités

PAC après 2020

Nature des terres

.....

Page 88

Le choix d'une situation d'évaluation nécessite d'être au clair sur le référentiel

Champs de compétences/ SPS / capacités / critères

L'analyse de situations de travail est aidante

88

Page 90

Plan d'évaluation pour la partie évaluation en SP

Après des
professionnels

Situations
locales
identifiées

SPS

RP, FDA, RC, NdS, Doc. compl.

En équipe

Situations
d'évaluation/
Epreuves

Autres
modalités
possibles

UC1

UC2

UC3

UC4

UC5

UC / Capacités

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

90

90

Page 91

L'agrément et la validation

L'agrément

Sujets et grilles sont proposées au jury préalablement à leur mise en œuvre
Les épreuves relatives à une même UC sont présentées ensemble au jury

La validation

L'équipe propose au jury la validation de l'UC (et non des capacités intermédiaires) à travers un commentaire d'équipe (avis circonstancié)
Le jury peut consulter le résultat des épreuves

Le jury statue sur la Capacité Globale de l'UC, à partir du « document récapitulatif », (grille d'évaluation de l'UC)
(cf. annexe 5 de la NS DGER-SDPFE-2016-31 du 15 janvier 2016).

Le jury délibère pour chacune des UC et non pour le diplôme
Le diplôme est obtenu lorsque l'ensemble des UC sont acquises

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 91 91

Page 92

Ce que vise l'évaluation de chacune des capacités du
REA (NS du 12/06/2016)

- La ou les situation(s) d'évaluation doit (doivent) permettre d'apprécier :
- C1: si le candidat est en mesure de faire des choix, prendre des décisions, se projeter en tant que professionnel en prenant en compte les particularités du travail avec le vivant et le contexte socioprofessionnel.
- C2: si le candidat est en mesure d'adapter le système de production suite à un changement et de déterminer les besoins en main d'œuvre nécessaires.
- C3: si le candidat est en mesure de construire un ou des itinéraires techniques de production(s) et de réaliser les opérations correspondantes.
- C4: si le candidat est en mesure d'une part, de réaliser une analyse de la « santé » économique et financière de son entreprise, à l'aide d'indicateurs de référence, et, d'autre part de mettre en lien ses choix juridiques et fiscaux pour l'entreprise avec ses objectifs.
- C5 : si le candidat est en mesure de concevoir une stratégie pour mettre en marché un produit ou un service de l'exploitation et de réaliser une négociation, commerciale ou non.

Page 93

Des contextes clés pour le développement et l'évaluation des capacités

- Les compétences du REA s'expriment principalement dans trois contextes clés, auxquels il est intéressant de se référer en formation (développement des capacités) et pour l'évaluation (cf. doc complémentaire)

Un contexte de création Conception, élaboration de systèmes complexes	La démarche d'installation
Un contexte d'adaptation Réaction, modification de l'existant	La démarche de changement
Un contexte de réalisation Mise en œuvre d'opérations techniques	La conduite des opérations techniques

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

93

Page 94

La construction du plan d'évaluation peut être envisagée de la manière suivante

Autres modalités Situations identifiées et analysées

	Contextes	Démarche d'installation	
		Démarche de changement	
		Mise en œuvre des opérations techniques	
	C1		
	C2	Situation D'évaluation	Travail du candidat: Sur l'entreprise
Capacités			
	C3	Situation D'évaluation	A partir de la situation de l'entreprise
	C4		
	C...	Situation D'évaluation	A partir du projet personnel

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

94

Page 95

Exemples de critères et indicateurs (NS du 12/06/2017)

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 95

Page 96

Plan d'évaluation: Annexes NS 15/01/2016

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 96

Page 97

Plan d'évaluation: Annexes NS 15/01/2016

Page 98

Grille d'évaluation de l'épreuve
Annexes NS 15/01/2016

Page 99

Récapitulatif par UC NS 15/01/2016

Page 100

Atelier Formation

Déroulement
Jeudi 22 8H30 – 10H00

Page 101

Objectifs de l'atelier

- Permettre de prendre conscience que l'évolution du référentiel de certification et donc l'évaluation de capacités ont des conséquences sur la formation.
- Identifier les premières conséquences en termes d'organisation de la formation et en termes de pratiques pédagogiques

Page 102

Fiche récapitulative de l'atelier

Qu'est-ce que l'on faisait avant et qui ne semble plus trop adapté au nouveau BPREA et pourquoi ?

Qu'est ce que l'on faisait avant et qui reste bien dans l'esprit de la rénovation et pourquoi ?

Qu'est ce que l'on ne faisait pas avant et qu'il va falloir mettre en place et pourquoi ?

Quelles sont nos idées nouvelles que l'on a envie de tester ?

Page 103

L'UNITE DE FORMATION : Le développement de capacité(s)
Capacité(s)
visée(s)
(du référentiel)

Situations
professionnelles
complexes analysées

Construction
transformation
Ingénierie

Conception
pédagogique
(Pédagogies actives)

UNITE DE FORMATION

Situation
d'évaluation
Situation

			Complexité
	d'apprentissage Situation d'apprentissage		
Contraintes- Possibilités Stratégie... Du centre	Situation d'apprentissage		
	Situation d'évaluation	Situation d'évaluation	S. d'
	Situation		Si
DISPOSITIF GLOBAL	d'apprentissage	Situation d'apprentissage	d'app
	Situation d'apprentissage	Situation d'apprentissage	Siti d'appri
	Situation d'apprentissage	Situation d'apprentissage	Situation

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 104

L'UNITE DE FORMATION : zoom
Situation
d'évaluation
Situation
d'apprentissage
Situation
d'apprentissage

Situation d'apprentissage

	Situation d'évaluation	
Capacité(s) visée(s)		
Professionnelles	Situation professionnelle complexe, transformée	Certification
	Situation intégrative et prescriptive	
Situations		

TRANSFERT - ACCOMPAGNEMENT

Situations d'apprentissage
S'appuient sur des situations de même classe mais pédagogiquement transformées
Visent un objectif d'apprentissage situé
Font varier les conditions de l'action
Visent un degré de complexité et un « périmètre » progressifs

La situation d'évaluation, situation complexe : visée des apprentissages 104

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018

Page 105

CARACTERISTIQUES D'UNE SITUATION D'APPRENTISSAGE

- S'appuyer sur une situation professionnelle issue de la classe, de la famille de situations relatives à la capacité visée
- Etre aménagée pédagogiquement en fonction des objectifs d'apprentissage fixés
- Conserver les buts et la dimension « productive » de la situation
- Permettre l'action et l'implication de l'apprenant
- Fournir des modalités d'apprentissage variées et adaptées
- Permettre la confrontation des manières de faire, de raisonner (variabilité)
- Mettre à disposition les ressources nécessaires à l'action (savoirs, savoir-faire, règles, normes, méthodes, outils...)
- Permettre l'explicitation de l'activité de l'apprenant pour susciter la prise de

- conscience, la décentration et ainsi favoriser la conceptualisation
- Intégrer des temps de mise en relation avec d'autres situations d'apprentissage, d'autres objectifs d'apprentissage
- Intégrer des temps de transfert, d'accompagnement vers la situation complexe à « atteindre » (situation d'évaluation), et vers d'autres unités de formation (d'autres capacités), vers la globalité du métier
- Permettre l'entraînement

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 105

Page 106

LES COMPETENCES DES FORMATEURS

Quelques conséquences sur la fonction et les compétences des formateurs

- Se construire une « culture » du métier dans sa globalité et pas seulement dans le champ de son expertise
- Participer à une ingénierie collective des dispositifs et des situations d'apprentissage vers l'action de l'apprenant
- Gérer l'incertitude et l'inédit de l'action de l'apprenant en articulant guidage et accompagnement
- Favoriser l'évaluation et l'autoévaluation au service de l'apprenant
- Inventer en permanence des conditions et des modalités d'apprentissage adaptées

Pour cela :

- Développer des capacités d'analyse des situations pour les didactiser
- Acquérir des repères pédagogiques et en particulier dans le cadre des pédagogies actives
- Acquérir une « culture » de l'évaluation au-delà de sa simple fonction de contrôle

Agir avec les autres, non seulement pour mais aussi avec l'apprenant

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 106

Page 107

Atelier Agroécologie
et dispositif capacitaire

Déroulement

Jeudi 10H30 – 11H30

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 107

Page 108

Objectifs de l'atelier

Objectif : Déterminer le niveau de changement nécessaire dans l'organisation pour mettre en œuvre la nouvelle formation des REA

Quelles actions mettre en place pour que notre formation permette le développement des capacités d'un agriculteur qui s'inscrit dans l'agroécologie ?

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 108

Page 109

Bilan des
questions

Conclusion

Session Institutionnelle de Lancement du BPREA – Rennes les 20, 21 et 22 Mars 2018 109

Page 110

Tous les documents
utiles à la mise en œuvre
du BP REA sont sur le site
chlorofil.fr

<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/bp/responsable-dentreprise-agricole.html>

Document 8 : Rénovation du BP REA : Session institutionnelle de lancement, (PDF, 4 Mo) 10 au 12 octobre 2017, Toulouse

Source PDF : https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/bp/rea/bp-rea-ressDiapoSILREA-ToulouseVF.pdf

Extraction texte intégrale : 54 page(s).

Page 1

19/10/2017

Rénovation du Brevet Professionnel

Responsable d'Entreprise Agricole

Session institutionnelle de lancement du BP REA
10 -12 octobre 2017 TOULOUSE

Mardi 10 octobre 14h – 17h30

Contenus	Intervenants DGER , IEA, ASD-Eduter
Ouverture de la session	
Présentation du programme de la session, aspects logistiques	ASD-Eduter
Recueil de questions des participants	
Présentation générale du nouveau BP REA	ASD-Eduter
Présentation du référentiel professionnel	
Présentation du référentiel de certification	Emmanuel BON (DRAAF-SRFD Normandie)
Atelier « Agroécologie »: la place de l'agroécologie l'agroécologie dans le BP REA	ASD Eduter ASD-Eduter

SIL REA 13-15 juin 2017 – ASD Dijon

1

Page 2

19/10/2017

Mercredi 11 octobre 8h30 – 17h30

Atelier Référentiel : découverte/appropriation du référentiel (en groupes)	ASD-Eduter (visio)
Rappels sur la notion de capacité (visioconférence)	ASD-Eduter
Présentation des capacités du BP REA	ASD-Eduter
Atelier référentiel : suite et fin	ASD-Eduter, IEA

Atelier 3 Evaluation: Perspectives pour l'évaluation ASD-Eduter, IEA

Atelier 4: Conséquences sur la formation « qu'est-
qu'est-ce ASD-Eduter, IEA
que ça change ? »

4

Jeudi 12 octobre 8h30 – 12h30

Définition et construction des UCARE ASD-Eduter

Atelier 5 UCARE : Quelle évolution de la carte ASD-Eduter, IEA
des UCARE dans les centres ?

Mise en perspective de la logique capacitaire ASD-Eduter
et de l'agroécologie

FAQ et conclusion

ASD-EDUTER / IEA /
DGER

5

2

Page 3

19/10/2017

Logistique			
• Plénières dans l'amphi	Groupe s	Animateurs	Salles
• 4 salles	1	Eric Gilly	Bat 3 Salle 3
d'ateliers :		Magali Pichot	
• Répartition dans les groupes : voir liste	2	Estelle Veuillerot Emmanuelle Demur	Bat 12 Salle PRM 1 et 2
	3	Françoise Heraut Chantal Rouzioux	Bat 2 Salle 13 Sauf jeudi matin
• Déjeuner à 13 heures	4	Emeline Roquelle Bernadette Tasset	Bat 14 Salle 17 A et B Sauf jeudi matin
Le jeudi matin, - Le groupe 3 conduira l'atelier UCARE en salle PRM2 Bat 12 - Le groupe 4 conduira l'atelier UCARE dans l'Amphithéâtre			

3

Page 4

19/10/2017

Quelle est « LA » grande question
que vous vous posez sur le
nouveau

BP REA ?

POST - IT

Session institutionnelle de lancement du BP REA
10-12 octobre 2017 TOULOUSE

8

Rénovation du BP REA : contexte et orientations

1) L'approche capacitaire développée dans les diplômes
renovés du MAA

2) Le Plan agro-écologique pour la France :
Mieux prendre en compte l'agroécologie et la diversité
des systèmes de production.

Et sa déclinaison dans l'enseignement agricole, le Plan
Enseigner à produire autrement :

L'axe 1 Renover les référentiels des diplômes et les
pratiques pédagogiques (pour prendre en compte la démarche
produisons autrement)

L'axe 2 Mobiliser les exploitations agricoles et ateliers
technologiques (pour adapter les enseignements à la complexité
des systèmes des productions et de préparer l'apprenant à une

approche comparée plutôt que la connaissance de modèles)

9

4

Page 5

19/10/2017

Rénovation du BP REA

- La rénovation du BP REA a été menée en parallèle de la rénovation du bac pro CGEA.
- Le référentiel du BP REA rénové est constitué :
 - d'un référentiel professionnel identique à celui du bac pro CGEA
 - d'un référentiel de certification constitué de 7 UC (dont 2 UCARE)

- Le BP REA rénové doit permettre de traiter la grande diversité des systèmes de production pouvant correspondre à une installation, pour répondre aux besoins des publics accueillis.
- La mise en place du BP REA rénové est prévue à partir de janvier 2018. Abrogation de l'ancien BP REA septembre 2019.

10

PRÉSENTATION
DU RÉFÉRENTIEL
PROFESSIONNEL
DU BP REA

Session institutionnelle de lancement du BP REA
10-12 octobre 2017 TOULOUSE

11

5

Page 6

19/10/2017

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

12

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

13

6

Page 7

19/10/2017

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

14

15

7

Page 8

19/10/2017

16

17

8

Page 9

19/10/2017

Les 5 grandes fonctions de la fiches descriptive des activités (FDA)

- Différentes configuration d'emplois ...
- 7 grandes fonctions
- Le cœur du métier reste caractérisé par la relation de l'individu au vivant et sa capacité de gérer les processus de productions
 - Un sens aigu de l'observation
 - Une vision globale du fonctionnement de l'agroécosystème
- Un entrepreneur responsable et autonome
 - Écouter et dialoguer
 - Négocier des contrats, à contractualiser des engagements et à élaborer des projets collectifs d'entreprise, de filière ou de territoire
 - Gérer les ressources & relations humaines
- ...

18

LES SEPT CHAMPS DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement
Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle
Conduite des processus de production
Commercialisation des produits agricoles et des services
Négociation, concertation et élaboration d'un projet
Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines
Gestion et administration de l'entreprise

19

19/10/2017

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

20

CHAMPS DE COMPÉTENCES ET
SITUATIONS PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES

Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement

- Choix des productions et des services mis en marché par l'entreprise
- Construction et évaluation de scénarios d'évolutions possibles du système de production
- Conduite d'un changement de système de production et ou de commercialisation

21

10

19/10/2017

CHAMPS DE COMPÉTENCES ET
SITUATIONS PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES

Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle

- Conception d'un assolement et d'une rotation
- Diagnostic de l'état des sols
- Valorisation des effluents d'élevage et des déchets végétaux

22

CHAMPS DE COMPÉTENCES ET
SITUATIONS PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES

Conduite des processus de production

- Observation et appréciation de l'état de l'agroécosystème
- Gestion intégrée de la santé animale et végétale
- Conduite du système fourrager
- Amélioration du bien-être des animaux d'élevage

23

11

19/10/2017

CHAMPS DE COMPÉTENCES ET
SITUATIONS PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES

Commercialisation des produits agricoles et des services
Mise en marché d'un produit ou d'un service

Négociation, concertation et élaboration d'un projet
Négociation d'un contrat (...) ou d'un projet d'investissement
Élaboration d'un projet collectif d'entreprises, de filière ou de territoire

Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines

Encadrement d'une équipe
Gestion des pointes de travail 24

CHAMPS DE COMPÉTENCES ET
SITUATIONS PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES

Gestion et administration de l'entreprise
Gestion de trésorerie
Analyse des coûts de production, des marges brutes et nettes
Analyse des performances technico-économiques, financières, environnementales et sociales (...)
Gestion des démarches qualité

25

12

Page 13

19/10/2017

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

26

PRÉSENTATION
DU RÉFÉRENTIEL DE
CERTIFICATION
DU BP REA

Session institutionnelle de lancement du BP REA
10-12 octobre 2017 TOULOUSE

27

13

Page 14

19/10/2017

Ce qui change dans le BP REA

- Le passage de 12 UC à 7 UC (5 UCN + 2 UCARE)
- Toutes les UC sont de même nature et correspondent à une capacité globale
- Toutes les capacités sont évaluées en situation professionnelle (sauf C1, pas obligatoire). L'évaluation intègre une explicitation (plus d'évaluation de connaissances non mobilisées dans l'action)
- 1 UC = 1 bloc de compétence (idem UCARE)
- 1 capacité globale est constituée de 2 capacités intermédiaires qui seront évaluées
- Tous les supports de formation possibles (spécialités ou

systèmes de production) mais définis dans le dossier d'habilitation

- Formation de 1200 h minimum dont au moins 8 semaines en milieu professionnel (possible plus)

28

Ce qui ne change pas

- Le BP REA est un diplôme en UC qui est régi par les notes de service du 15 janvier 2016 (NS UC) et celle du 12 juin 2017 (NS BP REA)
- L'unité de certification est toujours l'UC qui est délivrée par le jury au vu de l'évaluation des deux capacités intermédiaires constitutives de chaque capacité globale
- Les épreuves et les grilles d'évaluation sont conçues par les centres à partir d'analyses du travail réalisées localement et agréées par le jury

29

14

Page 15

19/10/2017

Des inflexions particulières

- La capacité C1 : capacité transversale qui vise à établir les bases du futur développement professionnel
- Il n'y a plus d'UC « projet » mais le projet reste un support de formation à privilégier
- La pédagogie de l'alternance et l'entreprise de stage ou d'apprentissage sont particulièrement pertinentes pour aborder les principes et les savoirs, notamment ceux liés à la transition agroécologique
- La prise en compte de l'agroécologie dans la formation et dans l'évaluation à travers les critères et les indicateurs

30

Liste des capacités

- C1 : Se situer en tant que professionnel
C11 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant
C12 : Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leurs fondements, leur organisation
- C2 : Piloter le système de production
C21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements
C22 : Gérer le travail
- C3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème
C31 : Combiner les différentes activités liées aux productions
C32 : Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions
- C4 : Assurer la gestion technico-technico-économique, financière et administrative de l'entreprise
C41 : Porter un diagnostic sur les résultats de l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers
C42 : Réaliser des choix pour l'entreprise en matière de situation fiscale et juridique
- C5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise
C51 : Commercialiser un produit ou un service
C52 : Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif
- C6 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers
- C7 : S'adapter à des enjeux professionnels particuliers

31

15

Page 16

19/

Principe général de construction du
référentiel de certification

Chaque capacité est adossée à un ou
deux champs de compétences et aux
SPS (sauf C1)

A chaque champ de compétences
correspond au moins une capacité

32

Champs de REA	SIL BP compétences	Capacités
	- Toulouse octobre 2017	
		C1 : Se situer en tant que professionnel C11 : Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant C12 : Se positionner dans les différents types d'agriculture, leur histoire, leurs fondements, leur organisation
Pilotage stratégique de l'entreprise agricole et conduite du changement		C2 : Piloter le système de production C21 : Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements
Organisation du travail, gestion des ressources et des relations humaines		C22 : Gérer le travail
Préservation et amélioration des sols et de la biodiversité fonctionnelle		C3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème C31 : Combiner les différentes activités liées aux productions C32 : Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions
Conduite des processus de production		C4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise C41 : Porter un diagnostic sur les résultats de l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers C42 : Réaliser des choix pour l'entreprise en matière de situation fiscale et juridique
Gestion et administration de l'entreprise		C5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise
Commercialisation des produits agricoles et des services		C51 : Commercialiser un produit ou un service
Négociation, concertation et élaboration d'un projet		C52 : Négocier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif UCARE 1 = UCARE A Transfo ou UCARE B Services ou UCARE C production UCARE 2 = UCARE libre

33

Page 17

19/10/2017

Capacités	Unités capitalisables	Prescriptions spécifiques
C1	UC1 : Se situer en tant que professionnel	
C2	UC2 : Piloter le système de production	Evaluation en situation professionnelle
C3	UC3 : Conduire le processus de production dans l'agroécosystème	Evaluation en situation professionnelle
C4	UC4 : Assurer la gestion technico-économique, financière et administrative de l'entreprise	Evaluation en situation professionnelle
C5	UC5 : Valoriser les produits ou services de l'entreprise	Evaluation en situation professionnelle
C6	UCARE 1 = UCARE A Transformation ou UCARE B Services ou UCARE C Production	Evaluation en situation professionnelle
C7	UCARE 2 = UCARE « libre » (y compris nouvelle UCARE A, B ou C*)	Evaluation en situation professionnelle

34

Cadrage de l'évaluation

- Une note de service spécifique: (12 juin 2017)
 - Quelques généralités et rappels sur l'évaluation en situation professionnelle
 - Prescriptions de mise en œuvre de l'évaluation (situations professionnelles de référence, cadrage des modalités d'évaluation (ce qu'on cherche à évaluer et critères nationaux)
- Un document complémentaire
 - Développe ce que recouvrent les capacités et leur périmètre
 - Recommandations pour la formation et l'évaluation

35

17

Page 18

19/10/2017

ATELIER Agroécologie

La place de
l'agroécologie
dans le BP REA

Session institutionnelle de lancement du BP REA
10-12 octobre 2017 TOULOUSE

Objectifs de l'atelier Agroécologie

- L'objectif de cet atelier est de permettre aux participants de se familiariser avec la notion d'agroécologie et l'approche « enseigner à produire autrement » et la place que ces deux notions tiennent dans le nouveau BPREA. Il s'agit en fait d'une part de confronter ses représentations avec ce que peuvent en dire des experts du domaine (vidéos) puis d'échanger en groupe afin de partager ces représentations et d'en tirer les principaux traits communs

18

Page 19

19/10/2017

Des références : les vidéos visionnées dans
l'atelier

- https://www.canal-u.tv/video/canal_uved/1_agroecologie_translati_on_ou_metamorphose.19781
 - <http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/baccalaureat-professionnel/conduite-et-gestion-de-lentreprise-agricole.html>
- Et aussi les pages Enseigner à produire
autrement du site chlorofil.fr:
- <http://www.chlorofil.fr/enseigner-a-produire-autrement.html>

ATELIER Référentiel

S'orienter dans
le référentiel du

19/10/2017

Objectifs de l'atelier

- S'approprier le référentiel du BP REA rénové
- Illustrer les SPS
- Repérer le périmètre des capacités
- S'engager dans le recueil ultérieur de situations de travail locales

Déroulement

Un atelier en 2 temps

Mardi 8h30/9h30

Mardi 11h30/12h30

Visionnage d'un extrait d'entretien avec un agriculteur, Cédric

- GAEC des Jonquilles, à proximité de Château-Chinon
- 2 associés aujourd'hui : Cédric, son père ... et bientôt sa sœur
- 200 mères charolaises
- Broutards d'automne et broutards repoussés
- 250 ha, dont 10 ha céréales autoconsommées

19/10/2017

Avertissement

- Importance de l'analyse de situations de travail locales pour une équipe
- L'extrait correspond à 1/10 d'un entretien.
- La vidéo a un mauvais son, l'extrait n'est pas monté et ne reprend pas des propos tenus en amont, et qui font probablement défaut : prendre donc cette vidéo pour ce qu'elle est, un outil de travail pour l'atelier ayant une portée limitée.
- La vidéo ne rend peut-être pas compte de la compétence du REA en raison de sa qualité technique médiocre.

Une situation de travail locale

- Un individu = Cédric
- Qui agit = Actions
- Dans un contexte
- Une action sous-tendue par des raisonnements

- C'est ce que vous allez décrypter dans l'atelier

19/10/2017

Une CAPACITE, c'est quoi ?

La capacité est définie comme un pouvoir d'agir efficacement d'un individu dans une famille de situations. Capacités et situations sont indissociables.
 Par famille de situations on entend des situations proches qui présentent des traits communs : elles répondent aux mêmes buts, mobilisent les mêmes ressources, font appel à des raisonnements similaires.

Les RESSOURCES,
 c'est quoi ?

= savoirs, savoirs faire et comportements professionnels
 Un objectif de formation est un ensemble

Exemple

de savoirs ou de savoir-faire alors que la

La notion de distance est un savoir

capacité en est la combinaison

Semer en ligne est un savoir-faire

Avoir le sens de l'observation, respecter les règles de prudence vis-à-vis des personnes... sont des comportements professionnels

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

Où trouve t-on les CAPACITES ?

Référentiel du BP REA

Référentiel professionnel

Contexte de l'emploi visé,
 fiche descriptive d'activités
 champs de compétences et
 SPS

Référentiel de certification

Liste des Capacités
 Modalités d'évaluation

Menu principal Page suivante
 45

22

Page 23

19/10/2017

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

Moi, formateur, comment est-ce que
 je m'empare des CAPACITES dans
 ma pratique ?

SITUATIONS 1
 PROFESSIONNELLES

2

CAPACITE C n°

3

RESSOURCES

CRITERES

Besoin d'être au clair sur 3 aspects :

1. les situations professionnelles où la capacité s'exprime
2. les ressources que la capacité mobilise
3. et les critères.

Menu principal Page suivante
 46

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

Dans cet atelier, comment va-t-on
 travailler?

Situation singulière
 REA Cédric

SITUATIONS
 PROFESSIONNELLES

Besoin d'être au clair sur 3 aspects :

1. les situations professionnelles où la capacité s'exprime
2. les ressources que la capacité mobilise
3. et les critères.

47

23

Page 24

19/10/2017

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

Les RESSOURCES mobilisées par Cédric dans
la situation qu'il évoque,
comment les repérer?

Prises d'information sur
le contexte

Décisions

Raisonnement de la décision =
combinaison buts-prises d'informations-
savoirs-règles d'action

48

LES CAPACITÉS,
DE QUOI PARLE-
PARLE-T-ON ?

Session institutionnelle de lancement du BP REA
10-12 octobre 2017 TOULOUSE

49

24

Page 25

19/10/2017

La rénovation des diplômes profels : visées du MAA

La commande initiale (> 2003) :

- Rapprocher les diplômes professionnels des emplois visés et de la réalité du travail.
- Intégrer la logique compétences.
- Maintenir/développer l'attractivité et l'efficacité des diplômes.

En REA (2007) :

- Ref pro étoffé : contexte de l'emploi + FDA
- Fiches compétences avec principales S profelles

Fil rouge de la rénovation :

- ⇒ Recherche d'une proximité/cohérence diplômes-emplois/travail.
- ⇒ Réflexion sur la professionnalisation des certifications et des formations (vs scolarisation).

> 2016, au niveau IV, la rénovation² :

En REA (2017) :

- Ref pro réactualisé + Tabl.

- Intégrer le contexte (et les

Champs de compétences et SPS

pratiques) de la transition agro-écologique.

- Référentiel de certification : liste des capacités

- Renforcer la logique capacitaire : entrée

⇒ En BP"travail"

REAréaffirmée.

: Construire une identité sociale et profelle.

L'entrée travail : deux regards combinés dans le référentiel

Travail prescrit	Travail réel	DP
• Poste • Tâches (lecture extérieure du travail)	• Personne • Activité/contexte (réalisation effective du travail)	
traduit dans le contexte et la FDA	traduit dans le tableau Champs-SPS, les fiches compétences et les capacités	
Mots-clés : Exhaustivité Décomposition	Mots-clés : significatif, emblématique, critique Complexe-global	

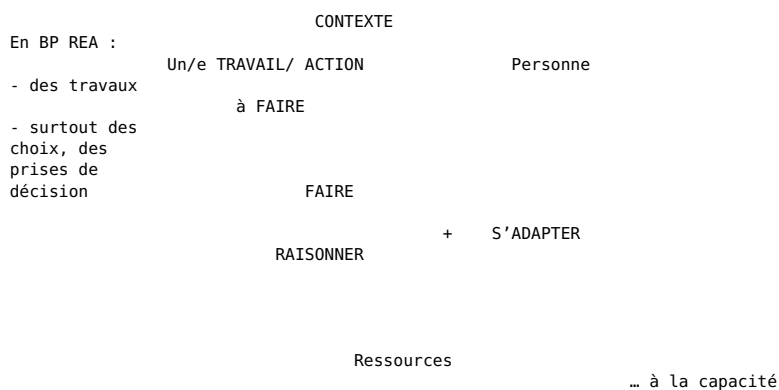
25

Page 26

19/10/2017

- Des capacités référées au monde du travail
- Un milieu de travail =
- Un ou plusieurs contextes de travail/d'action
 - Des unités professionnellement signifiantes et consistantes : les situations.
 - Regroupées en familles : même buts, mêmes ressources, mêmes raisonnements.
 - Objectif pour le profel : Agir en situation, se « débrouiller » des situations de son métier.
- Une capacité =
- une capacité d'action du futur profel.
 - construite à partir des familles de situations identifiées comme emblématiques du métier (AT). ≠ exhaustivité → Choix
 - une unité d'action globale et cohérente, qui a du sens en elle-même et indépendante.

Le lien capacités-situations
De la situation...

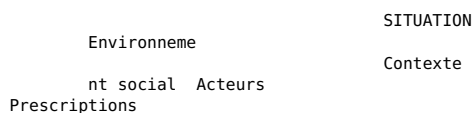


26

Page 27

19/10/2017

Le couple situation-activité



LES CAPACITÉS
DU BP REA

Que recouvrent-elles ?

Session institutionnelle de lancement du BP REA
10-12 octobre 2017 TOULOUSE

58

CAPACITÉ 1 : SE SITUER EN TANT QUE PROFESSIONNEL

C 11 : développer une culture professionnelle en lien avec le vivant
C12 : se positionner dans les différents types d'agricultures, leur
histoire, leurs fondements leur organisation

- Approche très transversale et multidisciplinaire ancrée dans les fondamentaux du fonctionnement des systèmes vivants (écosystèmes, agroécosystèmes...)
- Construction d'une identité professionnelle en lien avec sa propre conception de la place de l'homme dans la nature et des différentes façons d'exercer le métier d'agriculteur
- Construire et argumenter sa position dans un territoire et un contexte socio-politique, un métier, des pratiques,
- ... à l'aide de savoirs « tenus pour vrais », de savoirs de l'expérience, mais aussi de sa propre vision de l'agriculture et de sa place dans le territoire ...

59

29

Page 30

19/10/2017

CAPACITÉ 2 : PILOTER LE SYSTÈME DE PRODUCTION

C21- Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements
C22- Gérer le travail

- Ajuster son action au quotidien pour intégrer dans son système de production les changements de toute nature, voulus ou subis
- Réinterroger régulièrement ses choix techniques et de ses pratiques pour en vérifier la pertinence au regard de ses objectifs, leur conformité au regard de sa vision de l'agriculture, leur efficacité au regard de ses engagements.
- Maintenir la cohérence d'ensemble de son système, tout en garantissant le niveau de performances attendues et en préservant la capacité de résilience de son exploitation

60

CAPACITÉ 2 : PILOTER LE SYSTÈME DE PRODUCTION

C21- Réguler l'activité au regard de la stratégie, des opportunités, des événements
C22- Gérer le travail

- Organiser son travail – ou celui du collectif de travail sur l'exploitation à moyen ou plus long terme (mobilisation de la main d'œuvre, gestion des pointes de travail, estimation globale du besoin de main d'œuvre)
- Mettre en place des conditions de travail satisfaisantes et répondant aux obligations réglementaires
- ... mais aussi gérer les relations humaines au sein du collectif de travail, ainsi que le développement professionnel des personnes.

61

19/10/2017

CAPACITÉ 3 : CONDUIRE LE PROCESSUS DE PRODUCTION DANS L'AGROÉCOSYSTÈME

C31- Combiner les différentes activités liées aux productions

C32- Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions

- Combiner les ressources que sont les principes, les raisonnements, les techniques et pratiques agronomiques et zootechniques, en lien avec le fonctionnement des agroécosystèmes... pour que l'ensemble fasse système (et pas seulement juxtaposition d'ateliers)
- Réaliser le travail au quotidien, les opérations propres à chaque production.

62

CAPACITÉ 3 : CONDUIRE LE PROCESSUS DE PRODUCTION DANS L'AGROÉCOSYSTÈME

C31- Combiner les différentes activités liées aux productions

C32- Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions

- Combiner les activités de la façon la plus cohérente possible en prenant en compte le potentiel de production de l'agroécosystème et en minimisant les impacts négatifs sur celui-ci.
- Utiliser des outils de diagnostic permettant d'évaluer les différents niveaux de performance des exploitations (économique, sociale, technique, consommation de ressources naturelles, niveaux d'intrants, IFT, etc.).

63

31

19/10/2017

CAPACITÉ 3 : CONDUIRE LE PROCESSUS DE PRODUCTION DANS L'AGROÉCOSYSTÈME

C31- Combiner les différentes activités liées aux productions

C32- Mettre en œuvre les opérations liées à la conduite des productions

- Cette capacité nécessite l'acquisition des savoir-faire techniques et pratiques relatifs à l'ensemble des opérations,
- Elle traduit le développement des raisonnements qui permettent de mettre en œuvre ces opérations techniques.
- Ces savoirs et ces raisonnements sont liés aux spécialités choisies comme support(s) pédagogique(s)

64

CAPACITÉ 4 : ASSURER LA GESTION TECHNIQUE-ÉCONOMIQUE, FINANCIÈRE ET ADMINISTRATIVE DE L'ENTREPRISE

C41- Porter un diagnostic sur l'entreprise à l'aide d'indicateurs technico-économiques et financiers

C42- Réaliser des choix pour l'entreprise en matière fiscale et juridique

- Mesurer les performances économiques et technico-économiques de l'entreprise, raisonner l'activité et son évolution, prendre les décisions concernant la conduite, les investissements, les changements de tous ordres...
- Le travail « de bureau » comme dimension essentielle du métier d'agriculteur et facteur de la pérennité de l'entreprise, au même titre que la production

- Même entouré d'experts l'agriculteur reste responsable de la fiabilité de ses données et des décisions qu'il prend

65

32

Page 33

19/10/2017

CAPACITÉ 5 : VALORISER LES PRODUITS OU SERVICES DE L'ENTREPRISE

C51- Commercialiser un produit ou un service

C52- Négociier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif

- Valoriser au sens de rapporter de la valeur ajoutée sur l'exploitation
- Faire la part entre ce qui relève de ses intérêts propres (la valorisation et la commercialisation de ses produits) et de ce qui relève de l'intérêt collectif (valorisation et défense d'un territoire, ou d'une filière).

66

CAPACITÉ 5 : VALORISER LES PRODUITS OU SERVICES DE L'ENTREPRISE

C51- Commercialiser un produit ou un service

C52- Négociier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif

- Préparer la mise en marché des produits en fonction de la capacité de production, des circuits de distribution accessibles et des marges commerciales attendues.
- Parler des produits pour les valoriser, en situation de vente ou de participation à des événements promotionnels, mais également au travers de la réalisation de documents pour les faire connaître aux éventuels clients.

67

33

Page 34

19/10/2017

CAPACITÉ 5 : VALORISER LES PRODUITS OU SERVICES DE L'ENTREPRISE

C51- Commercialiser un produit ou un service

C52- Négociier dans le cadre d'un contrat ou d'un projet collectif

- Négocier, pour défendre ses intérêts propres (achats, ventes, embauche de salarié...) ou des intérêts collectifs (adhésion à des signes de qualité ou d'origine, défense d'un territoire...),
- Définir les enjeux de la négociation pour soi, et pour les autres (partenaires et concurrents ou adversaires),
- Identifier les marges de manœuvre possibles de part et d'autre.
- Cela demande aussi des qualités d'expression et d'argumentation

68

ATELIER Evaluation

Quelles
perspectives
pour

l'évaluation

Session institutionnelle de lancement du BP REA
10-12 octobre 2017 TOULOUSE

34

Page 35

19/10/2017

Présentation en atelier

EVALUATION
DU BP REA

Session institutionnelle de lancement du BP REA
10-12 Octobre 2017 - Toulouse

70

Une évaluation qui s'appuie sur des fondements
La didactique professionnelle
(Mayen, Pastré, Savoyant)

Elle s'intéresse à la formation et au développement professionnel
à partir du travail

3 notions clés

- La notion de situation:
La situation c'est le contexte et l'activité qui s'y déroule.
Certaines situations sont plus significatives de la compétence
que d'autres
- La notion d'activité:
L'activité c'est le résultat de l'action mais aussi le raisonnement
qui a permis de l'obtenir dans une situation singulière
- La notion de raisonnement:
Le raisonnement traduit la manière particulière dont on s'y est
pris pour réaliser l'action et obtenir un résultat

71

35

Page 36

19/10/2017

L'évaluation en situation professionnelle
NS DGER/SDPFE/2016 -31 du 15/01/2016 et NS DGER/SDPFE/2017-
DGER/SDPFE/2017-513 du 12/06/2017

Obligatoire pour les UC 2,3,4,5 et les UCARE

Elle vise à déterminer si le candidat a développé
un potentiel suffisant pour agir dans les situations significatives de
l'activité du REA,

C'est-à-dire s'il a développé les capacités visées
par le référentiel

L'évaluation est intimement liée à l'activité et aux situations
et donc aux contextes de l'activité d'un REA

« Former et évaluer en mobilisant une approche par le travail évite la
décomposition en « tâches isolées » et préserve le caractère
intégratif de l'action » (NS 15/01/2016)
Les capacités s'évaluent dans des situations
où la compétence s'exprime

72

La notion de Situation Professionnelle Significative

- « Elles représentent les situations clés qui, si elles sont maîtrisées par les titulaires de l'emploi visé par le diplôme, suffisent à rendre compte de l'ensemble des compétences mobilisées dans le travail » (NS 15/01/2016)
- « Elles sont une aide à la formulation de situations d'évaluation » (NS 15/01/2016)

Pour cela, elles doivent être analysées dans des contextes locaux

- Les SPS, regroupées en champs de compétences, se trouvent dans le référentiel professionnel. Chaque champ fait l'objet d'une fiche descriptive (cf. recueil de fiches compétences)

36

Page 37

19/10/2017

Construire le dispositif d'évaluation:
d'évaluation

« Construire le dispositif d'évaluation correspond à définir des situations d'évaluation propices à l'expression des capacités du candidat » (NS 15/01/2016)

Constituer des références locales pour évaluer et former ,
en complément et en lien avec le référentiel de diplôme, consiste à :

- Identifier, auprès des professionnels, des situations locales significatives de l'activité du REA
- Repérer les éléments caractéristiques du raisonnement (ressources, conditions agissantes) au sein de contextes spécifiques

Pour comprendre les raisonnements qui se tiennent localement dans l'exercice de l'activité d'un REA

Pour contextualiser les SPS

Pour déterminer les situations d'évaluation puis de formation

74

Construire le dispositif d'évaluation:

Déterminer et construire les situations
d'évaluation en équipe

Les situations d'évaluation sont des constructions qui articulent les différents éléments du référentiel (FDA, SPS, RC, ...) à partir des situations professionnelles identifiées localement.

« Elles doivent être envisagées comme des supports au service de la ou des capacités du candidat » (NS 15/01/2016)

Elles se construisent par une approche interactive et itérative entre SPS et situations locales analysées et Capacités

L'équipe doit y voir la possibilité de mobiliser les ressources indispensables à l'exercice de l'activité du REA

« Dans l'évaluation, la mobilisation , par le candidat de ses ressources de façon pertinente en situation devient centrale » (NS 15/01/2016)

75

37

Page 38

19/10/2017

Construire le dispositif d'évaluation:
d'évaluation

Construire des épreuves en équipe

L'épreuve place le candidat en situation d'action

Elle lui permet de faire la preuve de la (des) capacité(s) visée(s).

Une situation d'évaluation comporte 1 ou plusieurs épreuves

Une même épreuve vise l'évaluation d'une ou de plusieurs capacités intermédiaires relatives à la même UC ou des UC différentes

Elle comprend

- Une fiche de présentation
- Un énoncé de ce que le candidat doit réaliser et des conditions de réalisation : le sujet
- Une grille d'évaluation de l'épreuve comprenant critères et indicateurs cf. annexe 4 de la NS DGER-SDPFE-2016-31 du 15 janvier 2016

« ...elle doit permettre à l'intéressé d'explicitier les raisonnements conduits et les choix opérés au travers d'un temps d'explicitation de retour de l'intéressé sur les actions conduites (oral ou écrit) » (NS 15/01/2016)

76

Construire le dispositif d'évaluation:

Le sujet

Il est rédigé et décrit le contexte et les actions à réaliser par le candidat

Il fixe

- Ce que le candidat aura à réaliser pour faire la preuve de sa capacité (ce qui est attendu, ce qui est à produire)
- Les conditions de cette réalisation (critères et indicateurs)

La grille d'évaluation de l'épreuve

Elle comprend :

- Les capacités intermédiaires de l' (des) UC concernée(s)
- Les critères et les indicateurs d'évaluation pour chaque CI
- Un commentaire par critère et par capacité qui traduit le jugement de l'évaluateur

77

38

Page 39

19/10/2017

Construire le dispositif d'évaluation

Les critères et les indicateurs

Les critères permettent de se prononcer sur la capacité intermédiaire visée par l'épreuve

Le critère c'est ce que l'on doit regarder dans l'activité du candidat pour porter un jugement évaluatif.

Il est précisé par des indicateurs

Les critères sont prescrits nationalement. Ils s'imposent pour chacune des capacités intermédiaires. Ils sont au nombre de 2 par capacité intermédiaire (cf. NS du BPREA)

Les indicateurs sont déterminés par l'équipe pour chacun des critères, en fonction de la situation d'évaluation support. Ils sont également en nombre réduit (cf. exemples proposés dans la NS du BPREA)

Les commentaires de l'évaluateur (critères et CI) s'appuient sur les éléments clés (les indices) qu'il a repérés dans la prestation du candidat et qui permettent de porter un jugement évaluatif

78

Plan d'évaluation pour la partie évaluation en SP

Après des
professionnels

Situations
locales
identifiées

SPS

RP, FDA, RC, NdS, Doc. compl.

En équipe

Situations
d'évaluation/
Epreuves

Autres
modalités
possibles

L'agrément et la validation

L'agrément

Sujets et grilles sont proposées au jury préalablement à leur mise en œuvre
Les épreuves relatives à une même UC sont présentées ensemble au jury

La validation

L'équipe propose au jury la validation de l'UC (et non des capacités intermédiaires) à travers un commentaire d'équipe. (avis circonstancié)
Le jury peut consulter le résultat des épreuves

Le jury statue sur la Capacité Globale de l'UC, à partir du « document récapitulatif », (grille d'évaluation de l'UC)
(cf. annexe 5 de la NS DGER-SDPFE-2016-31 du 15 janvier 2016).

Le jury délibère pour chacune des UC et non pour le diplôme
Le diplôme est obtenu lorsque l'ensemble des UC sont acquises

A ne pas oublier

- Toutes les capacités intermédiaires (CI) doivent être balayées par le dispositif d'évaluation
- Une CI n'est évaluée qu'une seule fois
- Nb épreuve = 1,5 fois le nb d'UC maximum – Soit 11 en REA
- Une situation support d'évaluation = 3 épreuves maximum
- Une épreuve ne peut viser les CI que de 3 UC maximum
- Une UC est évaluée à travers de 3 épreuves maximum (2 dans le cas du BPREA car seulement 2 CI/CG)
- Les UCARE sont évaluées à partir d'une situation spécifique
- Situations et épreuves doivent permettre la capitalisation des UC et l'individualisation des parcours
- L'appréciation du tuteur (MS ou MA), au regard de l'annexe de la convention de stage ou du contrat pédagogique de l'apprenti est recueillie. Néanmoins, le formateur est le seul responsable de l'évaluation

Ce que vise l'évaluation de chacune des capacités du REA (NS du 12/06/2016)

- La ou les situation(s) d'évaluation doit (doivent) permettre d'apprécier :
- C1: si le candidat est en mesure de faire des choix, prendre des décisions, se projeter en tant que professionnel en prenant en compte les particularités du travail avec le vivant et le contexte socioprofessionnel.
- C2: si le candidat est en mesure d'adapter le système de production suite à un changement et de déterminer les besoins en main d'œuvre nécessaires.
- C3: si le candidat est en mesure de construire un ou des itinéraires techniques de production(s) et de réaliser les opérations correspondantes.
- C4: si le candidat est en mesure d'une part, de réaliser une analyse de la « santé » économique et financière de son entreprise, à l'aide d'indicateurs de référence, et, d'autre part de mettre en lien ses choix juridiques et fiscaux pour l'entreprise avec ses objectifs.
- C5 : si le candidat est en mesure de concevoir une stratégie pour mettre en marché un produit ou un service de l'exploitation et de réaliser une négociation, commerciale ou non.

- Les compétences du REA s'expriment principalement dans trois contextes clés, auxquels il est intéressant de se référer en formation (développement des capacités) et pour l'évaluation (cf. doc complémentaire)

Un contexte de création Conception, élaboration de systèmes complexes	La démarche d'installation
---	----------------------------

Un contexte d'adaptation Réaction, modification de l'existant	La démarche de changement
---	---------------------------

Un contexte de réalisation Mise en œuvre d'opérations techniques	La conduite des opérations techniques
--	--

83

41

Page 42

19/10/2017

La construction du plan d'évaluation peut être envisagée de la manière suivante

Autres modalités	Situations identifiées et analysées
---------------------	-------------------------------------

	Contextes		
		Démarche d'installation	
	Situation D'évaluation	Démarche de changement	
		Mise en œuvre des opérations techniques	
	C1		
	C2	Situation D'évaluation	Travail du candidat: Sur l'entreprise
Capacités			
		Situation D'évaluation	A partir de la situation de l'entreprise
	C3		
	C4		
		Situation D'évaluation	A partir du projet personnel
	C...		

84

ATELIER Evaluation

Annexes

42

Page 43

19/10/2017

19/10/2017

19/10/2017

Grille d'évaluation de l'épreuve
Annexes NS 15/01/2016

Récapitulatif par UC NS 15/01/2016

19/10/2017

ATELIER Formation

Quelles
conséquences
pour la
formation

Session institutionnelle de lancement du BP REA
10-12 octobre 2017 TOULOUSE

Objectifs de l'atelier

- Permettre de prendre conscience que l'évolution du référentiel de certification et donc l'évaluation de capacités ont des conséquences sur la formation. Identifier les premières conséquences en termes d'organisation de la formation et en termes de pratiques pédagogiques

19/10/2017

Atelier , Conséquences sur la formation
Fiche récapitulative

Qu'est-ce que l'on faisait avant Qu'est ce que l'on faisait avant
et qui ne semble plus trop et qui reste bien dans l'esprit

adapté au nouveau BPREA et de la rénovation et pourquoi ?
pourquoi ?

Qu'est ce que l'on ne faisait
pas avant et qu'il va falloir
mettre en place et pourquoi ?

Quelles sont nos idées
nouvelles que l'on a envie de
tester ?

LES UCARE
DÉFINITION, CONSTRUCTION, ÉCRITURE DE
CAPACITÉS ...

Session institutionnelle de lancement du BP REA
Octobre 2017 Toulouse

95

47

Page 48

19/10/2017

96

Caractéristiques des UCARE

- Partie d'un diplôme en unités capitalisables

- Ingénierie à l'initiative des centres, dans un cadre fixé par les textes
réglementaires (NS UC, NS habilitation) et les prescriptions spécifiques
(référentiels, NS spécifiques, documents complémentaires)

- présentées dans les dossiers d'habilitation et habilitées par les DRAAF-
SRFD

- Une UCARE permet le développement d'une capacité professionnelle
correspondant à des caractéristiques locales de l'emploi. Elle est forcément
complémentaire du référentiel national, en aucun cas elle ne peut être
redondante avec une capacité professionnelle du référentiel de certification
du diplôme.

- au MAA, chaque UC correspond à un bloc de compétences (cf. loi n°2014-
288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la
démocratie sociale)

SIL BP REA - Toulouse
octobre 2017

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017 97
Démarche pour construire une UCARE

Détermination de la thématique

Thématique en lien avec le contexte socio-professionnel local –
développement de capacités spécifiques qui ne figurent pas dans le
référentiel national (2 cas possibles d'UCARE en REA : UCARE type 1 ou
UCARE type 2)

Choix basé sur des analyses existantes et des rencontres avec acteurs socio-
professionnels, validé en interne et auprès d'experts (professionnels,
orientation/insertion, collectivités...). Opportunité à justifier et démarche à
expliquer en vue de l'habilitation

Ingénierie

Investigations de terrain qui comportent 2 volets : l'identification des
situations professionnelles significatives et l'analyse du travail proprement
dite de ces situations (pour la fiche compétence)

Moyens à mobiliser : entretiens avec des professionnels qui exercent l'activité
visée par l'UCARE (dont entretiens basés sur des techniques d'explicitation)

SIL BP REA - octobre 2017 - ASD-EDUTER

48

Page 49

Démarche pour construire une UCARE

Élaboration du « référentiel » professionnel de l'UCARE : liste des tâches, fiche de descripteurs de compétences
 Liste de tâches : complément à FDA du RP, pas de redondance avec elle (même règles de rédaction : verbe actif au présent)
 Élaboration de la fiche de descripteurs de compétences (cf. fichier définition rubriques)

Élaboration du référentiel de certification
 Une UCARE est constituée d'une capacité globale et de 2 capacités intermédiaires. Une capacité n'est pas un objectif pédagogique, elle rend compte du potentiel à réaliser des activités professionnelles. Elle est donc rédigée à l'aide d'un verbe qui décrit l'action (et d'un complément). Sa rédaction doit pouvoir répondre à la question : « qu'est-ce-que peut faire la personne à qui on a délivré la capacité ? ». Les capacités s'adossent sur les situations significatives identifiées.

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

Démarche pour construire une UCARE

Conception de l'évaluation
 La situation d'évaluation est construite à partir des situations professionnelles analysées (évaluation en SP).

Les critères d'évaluation doivent permettre de fonder le jugement évaluatif. Ils doivent être peu nombreux (2 critères par capacité) et répondre à la question « qu'est-ce-que je vais regarder dans l'activité du candidat en situation d'évaluation pour dire que la capacité est atteinte »

Des exemples d'indicateurs permettent de préciser les critères

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017 100

Cadrage des UCARE dans le BP REA

- Les références : référentiel diplôme et NS REA
- 2 UCARE (UCARE 1 et UCARE 2) sur les 7 UC du BP
- Des capacités professionnelles supplémentaires, relatives à un savoir-faire particulier, permettant l'adaptation régionale ou l'adaptation à l'emploi. Chaque UCARE comporte 2 capacités intermédiaires, qui sont constitutives de la capacité globale et indépendantes l'une de l'autre.

SIL BP REA - octobre 2017 - ASD-EDUTER

Cadrage des UCARE dans le BP REA
 L'UCARE 1 (capacité 6) concerne obligatoirement une activité de transformation ou de services ou de production conduite dans l'entreprise agricole :

C6 : Réaliser les opérations de production de l'atelier de XXX
 ou C6 : Transformer les produits de l'atelier XXX
 ou C6 : Mettre en œuvre l'activité de XXX

L'UCARE 2 (capacité 7), dite « libre », peut relever d'un des

domaines précédents ou permettre le développement de capacités professionnelles en lien avec des problématiques locales particulières

Dans tous les cas, les UCARE sont destinées à l'acquisition de capacités professionnelles et l'évaluation est en situation professionnelle

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

50

Page 51

19/10/2017

102

Cadrage des UCARE dans le BP REA

- Les UCARE production : ni des REA ni des C3 « modèles réduits », elles visent la maîtrise de techniques ou de savoir-faire particuliers, pas de redondance avec la C3
- Cas particulier d'une UCARE « agroéquipement »
- Veiller à l'équilibre global de la certification

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

103

Ce qui change entre 2007 et maintenant
UCARE du BP REA 2007
Une rédaction dans une logique d'objectifs pédagogiques, en lien direct avec la formation
La maîtrise globale est souvent appréciée par la mobilisation des connaissances et par la réalisation d'activités pas forcément professionnelles (ex. Présenter, Identifier, Raisonner, Analyser, Définir...)
Un objectif terminal
Un (ou 2) objectif(s) intermédiaire(s) relatif(s) au raisonnement et à la réalisation
Un objectif de régulation

UCARE du BP REA 2017
Une rédaction des capacités en lien direct avec les situations professionnelles
C'est un potentiel d'action qui est évalué, pas d'évaluation de connaissances en tant que telles.
Les capacités se réfèrent à des actions qu'un professionnel met en œuvre.
Une capacité globale
2 capacités intermédiaires, calées sur champ(s) de compétences/SPS identifiées localement

Tous les objectifs sont évalués, définition Chaque capacité intermédiaire est par les formateurs des points sur lesquels évaluée, les critères (2) et peut porter l'évaluation et des attendus indicateurs sont déterminés par les formateurs

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

51

Page 52

19/10/2017

104

UCARE : quelques points de vigilance

- Question à se poser pour chaque UCARE : quelle est la capacité professionnelle développée ? Qu'est-ce-qu'une personne ayant validé cette UCARE sera en mesure de faire ?
- Partir des situations identifiées (SPS, champs) pour élaborer les capacités intermédiaires
- Toujours se poser la question de la redondance avec le référentiel national

SIL BP REA - Toulouse
octobre 2017

ATELIER UCARE

Quelle nouvelle
carte d'UCARE ?

Session institutionnelle de lancement du BP REA
10-12 octobre 2017 TOULOUSE

52

Page 53

19/10/2017

Objectif de l'atelier : s'outiller pour engager un travail de
redéfinition de la carte des UCARE dans son centre

• Temps 1 de l'atelier : sur la carte des UCARE d'une région

Le groupe prend connaissance individuellement du document rapportant
la liste des UCARE d'une région donnée (liste et fiches « situations
d'évaluation »)

Les animateurs animent un échange autour de la question : Que
deviendront ces UCARE dans le nouveau BP REA ?

• Temps 2 de l'atelier :

En petits groupes constitués de 2 ou 3 binômes, ou par binômes (au
choix des animateurs) à partir de leur carte actuelle des UCARE et des
supports envisagés pour la C3, réflexion autour des questions :

- - quelles sont les UCARE dont la thématique paraît « pertinente »
dans le nouveau REA ?
- - quelles sont celles dont la thématique ne paraît pas pertinente et
pourquoi ?
- - quelles sont celles dont on ne peut pas trancher à la seule lecture de
l'objectif terminal actuel ?

Et pour conclure

Agroécologie
et logique
capacitaire ...
... POUR DONNER DU SENS AUX
APPRENTISSAGES

107

53

Page 54

19/10/2017

Agroécologie

SIL BP REA - Toulouse octobre 2017

- Les connaissances en jeu sont
multidisciplinaires : écologie et agronomie +
sciences sociales...
- Le statut des savoirs change : académiques,
empiriques, expérientiels, stabilisés ou non...
- Les approches sont systémiques : approche
globale, analyse stratégique, l'environnement
n'est pas extérieur aux situations, il en fait
partie intégrante
- Faire le deuil de l'exhaustivité
- En agroécologie rien n'est donné, il faut
d'abord construire chaque problème dans son
contexte avant de trouver une solution
adaptée
- L'approche agroécologique oblige à « penser
plus », à abandonner des habitudes pour en
créer de nouvelles, imaginer, comprendre,

Logique capacitaire

- Les connaissances sont
multidisciplinaires, elles ne sont pas
indépendantes des situations.
- Elles se construisent et s'évaluent en
situation ou à partir de situations
- Les savoirs sont mobilisés en situation
et dans l'activité (buts, contexte,
action, règles d'action, régulation)
- Des savoirs à mobiliser, des concepts
clés pour construire des repères et
redonner du sens aux connaissances
- On évalue les capacités (potentiel
d'action) – et non des savoirs
- Les situations d'évaluation et les
situation de formation sont aussi à
problématiser
- Les capacités niveau IV portent
principalement sur des
raisonnements:
*orientation / diagnostic
*action=raisonnement,

tester, adapter ... bref raisonner

*régulation, adaptation

- On ne peut pas obtenir de résultats tout seul (verrous socio-techniques, échelles d'impact)

- Travail d'équipe autour du référentiel et des analyses du travail

108

Tous les documents
utiles à la mise en œuvre
du BP REA sont sur le site
chlorofil.fr

<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/bp/responsable-dentreprise-agricole.html>

109

54

Document 9 : Le mode d'emploi proposé en téléchargement (PDF, 150 Ko)

Source PDF : https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/bp/rea/videos/mode-emploi-video-interactive-REA.pdf

Extraction texte intégrale : 1 page(s).

Page 1

Utilisation de la ressource Webmédias

Ce témoignage est composé

- d'une vidéo principale;
- de vidéos complémentaires;

La navigation se fait :

- directement sur la « time-line » en dessous de la vidéo principale (chaque petit carré affiche la vidéo incrustée) ;
- par les boutons du navigateur :

Chapitre précédent

Lecture
Pause

Table des matières
Chapitre suivant

Vidéo inscrite

Dès qu'une vidéo de commentaires est disponible, elle apparaît à droite de la vidéo principale (avec un navigateur similaire).

Une fois la vidéo secondaire terminée, il faut cliquer sur le bouton pour que la vidéo principale redémarre.

Pour chaque vidéo, le petit carré à droite de la « time-line » donne :

- la position de lecture en cours
- la durée totale de la vidéo.

Documents PDF liés

- Référentiel du BP "Responsable d'entreprise agricole" - Avril 2017 (PDF, 246 Ko)
- Annexe II (PDF, 7 Ko)
- Annexe 2 (PDF, 6 Ko)
- Document complémentaire au référentiel de diplôme du brevet professionnel "responsable d'entreprise agricole" (PDF, 387 Ko) - Octobre 2017
- Recueil de fiches de compétences au référentiel de diplôme du brevet professionnel "responsable d'entreprise agricole" (PDF, 876 Ko) - Juillet 2017
- Former aux transitions agroécologiques en BP REA (Brevet professionnel Responsable d'Entreprise Agricole) (PDF, 3 Mo)
- Rénovation du BP REA : Session institutionnelle de lancement (PDF, 3 Mo) du 20 au 22 mars 2018, Rennes
- Rénovation du BP REA : Session institutionnelle de lancement, (PDF, 4 Mo) 10 au 12 octobre 2017, Toulouse
- Le mode d'emploi proposé en téléchargement (PDF, 150 Ko)

Autres liens officiels

- Aller au contenu principal
- <https://chlorofil.fr/>
- Système éducatif agricole
- Missions et orientations stratégiques
- Structuration et organisation
- Emplois, concours, formation et carrière
- Formations et diplômes de l'enseignement secondaire et supérieur court
- Formations et diplômes de l'enseignement supérieur long
- Certificats et formations réglementées
- Développer les compétences numériques - CRCN - PIX
- Secourisme

- Organisation des examens et délivrance des diplômes
- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Pratiques pédagogiques et de formation
- Ressources thématiques et disciplinaires

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV® avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV®, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV® se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.